VIE INTERNE

Bon anniversaire à Graine de Malice

À La Séguinière, déjà un an pour Graine de Malice

En janvier 2010, trois assistantes maternelles de La Séguinière se regroupaient dans la même structure. Une expérience unique dans l'agglomération choletaise, menée par Sonia, Marie-Andrée et Marilyne. Pour la plus grande joie des enfants et de leurs parents.

Page 10

Ouest-France

Ouest-France du 21 janvier 2011

RAM Un an déjà que Marie-Andrée, Maryline et Sonia ont ouvert la maison d'assistantes maternelles « graine de malice », bon anniversaire.
L'AFAAM souhaite à ces professionnelles une bonne continuation.
Je les ai rencontrées pour la 1ère fois en 2009. Elles avaient déjà parcouru un long chemin ensemble pour monter ce projet, elles allaient cahin-caha, d'espoir à la désillusion de voir un jour leur projet naître. Ce qui m'avait le plus frappée lors de cette 1ère rencontre c'était leur complicité et leur pugnacité commune à avancer malgré les nombreux obstacles. Heureusement elles étaient bien soutenues par la municipalité de la Séguinière. Bravo mesdames, vous avez réussi et vous pouvez être fières. Je leur ai rendu visite récemment et j'ai à nouveau été frappée par l'entente profonde et la complémentarité qui se dégagent de cette équipe. Leur local est clair, gai, accueillant, parfaitement conçu pour l'accueil d'enfant. Je suis fière de compter ces trois collègues parmi mes adhérents et il est bon de saluer leur professionnalisme qui met en valeur notre belle profession (toujours en quête de reconnaissance….)

Isabelle BAUDRY

N'hésitez pas à lire l'article paru dans le ouest-France du 21/01/2011 sur l'espace « revue de presse 2010-2011 » de notre site : http://afaamducholetais.e-monsite.com

Mme LEJEUNE Fabienne
Présidente de l'UFNAFAAM
Les Commères - 32170 TILLAC
E. mail : contact@ufnafaam.fr
Site Internet : www.ufnafaam.fr

Madame ROSELYNE BACHELOT
Ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale
72 rue de Varenne
75700 PARIS

N/Réf. : FL/MLC/020
Objet : BILAN DE LA LOI 2005

Tillac, le 18 février 2011

Madame la Ministre,

Faisant suite à la réunion du 21 janvier 2011 et plus spécifiquement, au point évoqué "Bilan de la loi 2005", nous ne vous cachons pas notre surprise et consternation quant à la nouvelle de sa finalité !

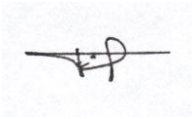
Face à notre étonnement, "dans quelques semaines, il serait porté à notre connaissance".
Quelques semaines étant un temps indéterminé, notre questionnement ainsi que celui des 300000 professionnels du secteur que nous représentons est le suivant : *A quelle date en aurons-nous la lecture ? Par quel moyen?*
En dehors du fait que ce rapport était prévu par les textes en 2008, que nous avons fait partie des groupes de travail pour l'élaboration de la loi 2005.

Nous n'imaginions pas que vous puissiez nous soustraire aux engagements de vos prédécesseurs à nous inclure comme partie prenante de ce bilan.

Il nous paraitrait pour le moins approprié que nous puissions avoir connaissance de ces conclusions avant divulgation, en effet notre représentation et expérience pratique du terrain étant un atout dont il serait préjudiciable à votre ministère de ne pas tenir compte eu égards aux nombreux retours des professionnels dont nous sommes destinataires chaque jour.

Nous vous prions de croire, Madame la Ministre, l'expression de notre haute considération.

La Présidente Nationale,
Fabienne LEJEUNE



COPIE POUR INFORMATION à Mme CAMBON, Mrs. SIMBSLER et MOUSSOUNI.

ASSURANCES

RAM Questionnement autour des garanties individuelles responsabilités civile (RC) professionnelle pour les activités hors du domicile.

LA PERSEVERANCE D'UNE PRESIDENTE

UFNAFAAM : ***qu'en est-il au sujet du refus des assurances de mettre sur les attestations « garanties y compris pour les activités extérieures au domicile »*** Préconisation de Mr MATEOS lors des réunions.
Les assistants maternels, implicitement sont-ils protégés ?
Si non, est-ce à dire que les associations sont contraintes de refuser la participation de leurs adhérentes aux matinées récréatives organisées par l'association ?

Rappel du courrier de notre cabinet de courtage d'assurances De Clarens :

Bonjour Madame,

En ce qui concerne l'activité principale d'assistant maternel agréé à domicile, la mention *« y compris à domicile »* permet à l'assuré et à son employeur d'avoir la certitude que les dommages survenant dans le cadre de l'activité principale et pendant le temps d'accueil à l'extérieur du domicile agréé sont biens pris en compte par l'assureur (article 2 extrait des garanties De Clarens/objet du contrat).

Cette préconisation est liée au fait que la plupart des adhérents UFNAFAAM rencontrés lors de nos interventions et assurés hors contrat groupe UFNAFAAM ne connaissent pas précisément l'engagement de leur assureur (objet et limite du contrat).

Cela ne veut pas dire pour autant que lorsque cette mention n'apparaît pas sur leur attestation que les dommages subis par les enfants accueillis ou causés par ces derniers à des tiers à l'extérieur du domicile ne sont pas couverts mais s'agissant d'un agrément à domicile, si la rédaction du contrat d'assurance n'est pas claire sur ce point, cela peut prêtée à interprétation des parties et devenir source de litige.

En ce qui concerne les activités annexes telle que celles énoncées (matinées récréatives organisées par l'association), l'assureur n'est pas tenu de les garantir dans son contrat visant l'activité principale mentionnée ci-avant, cela peut faire l'objet par exemple d'une demande d'extension de garanties formulée par l'assuré à son assureur.

Pour faire preuve d'objectivité, on ne peut pas attendre d'un assureur quel qu'il soit, notamment lorsqu'il s'agit d'une extension RC offerte gracieusement dans le cadre d'un contrat Multirisque Habitation, qu'il traite des spécificités d'une profession.

Bien cordialement

de Clarens
Courtage d'Assurances
IMMOBILIER - PROFESSIONNELS - ENTREPRISES - PARTICULIERS

Franck MATEOS
Département Professionnels

ASSOCIATION ANAMA :

Nous prenons un risque car sur aucune attestation n'apparaît cette demande d'extension donc on peut se demander si les assistants maternels sont réellement couverts pour leurs activités. C'est ainsi que j'interprète le message de Monsieur MATEOS avec ces deux phrases :

En ce qui concerne les activités annexes telle que celles énoncées (matinées récréatives organisées par l'association), l'assureur n'est pas tenu de les garantir dans son contrat visant l'activité principale mentionnée ci-avant, cela peut faire l'objet par exemple d'une demande d'extension de garanties formulée par l'assuré à son assureur.

Pour faire preuve d'objectivité, on ne peut pas attendre d'un assureur quel qu'il soit, notamment lorsqu'il s'agit d'une extension RC offerte gracieusement dans le cadre d'un contrat Multirisque Habitation, qu'il traite des spécificités d'une profession.

D'autant que tous les assureurs que j'ai contacté me disent tous que la RC ne fonctionne que quand la responsabilité de l'assistant maternel est engagée et le Crédit Agricole m'a bien dit qu'il limitait le risque. Certains m'ont même affirmé que c'était la responsabilité civile des parents qui fonctionnerait, dans un premier temps, avant de reconnaitre qu'effectivement comme cet enfant nous était confié que c'est notre RC qui devait intervenir.
Cela signifie que quand ils vont en ludothèque, bibliothèque, galerie marchande, cinéma, musées ou autres lieux ils ne sont pas couverts alors que tous sont persuadés d'être parfaitement assurés et quand ils vont au Relais ? Ce qui me gène c'est que leur assureur leur affirme qu'ils sont couverts en toutes circonstances mais ce n'est pas indiqué précisément. Pour moi c'est grave il y a tromperie quasiment intentionnelle sur ce contrat d'extension de leur RC familiale.
Le jour où il y aura un très grave accident sans que l'assistant maternel n'ait commis de faute. En cas de chute grave avec des conséquences durables pour l'enfant pendant une matinée récréative sans que la responsabilité ni de l'assistant maternel, ni d'un autre enfant, ni de l'association, ne soit directement mis en cause ? Que va t-il se passer pour lui ?
Nous nous étions déjà couverts avec le règlement intérieur remis à chaque nouvelle adhésion, plus la décharge des matinées récréatives qui est collée sur le cahier de présence de chaque matinée récréative et que normalement chaque collègue doit, en arrivant pour la première fois, lire et signer en inscrivant les mots : lu et approuvé. Maintenant, je pense qu'il va falloir envisager d'envoyer à chacun cette feuille en leur demandant de la signer et de la remettre aux correspondants qui la garderont dans leur classeur.
Sincèrement je me demande si l'IRCEM et la MAE ont prévu de couvrir les activités par l'intermédiaire d'une association. Car comme le dit Monsieur MATEOS :

Cette préconisation est liée au fait que la plupart des adhérents UFNAFAAM rencontrés lors de nos interventions et assurés hors contrat groupe UFNAFAAM ne connaissent pas précisément l'engagement de leur assureur (objet et limite du contrat).

Une collègue m'avait dit un jour que pour participer aux matinées récréatives il faudrait obliger les assistants maternels à souscrire l'assurance de l'UFNAFAAM, je crois qu'il va falloir y penser sérieusement ! Je joins la lettre envoyé à JURIDICA du Crédit Agricole la première avait été écrite sous le coup de la colère : se faire traiter de menteuse, puisque le Crédit Agricole donnait à l'adhérent une info différente que celle que j'avais eu et de profiteuse car pour la collègue je touchais des primes pour chaque assurance placée, m'avait un peu faire sortir de mes gongs !
Heureusement, nous n'étions pas face à face, après un début « hard » nous avons réussi à nous parler sans nous agresser et elle a renouvelé son adhésion en me disant qu'en fonction de la réponse du Crédit Agricole elle prendrait l'assurance UFNAFAAM.
Pour le moment toujours pas de réponse, un nouveau courrier en recommandé partira mercredi prochain.
Il faudrait vraiment changer la loi et ne plus donner la possibilité aux assistants maternels de se contenter d'une extension de leur RC familiale mais les obliger à souscrire une véritable Responsabilité Civile Professionnelle, les assurant en tous lieux et pour toutes activités en rapport avec l'accueil et l'épanouissement des jeunes enfants.
Si je comprends bien cela signifie que seuls les assurés par l'UFNAFAAM pourraient participer aux matinées récréatives les autres ne sont pas obligatoirement couverts pour ce genre d'activités. C'est grave car en cas de problème ce sera l'association la responsable : j'ai l'impression que je vais encore mal dormir !

Lettre envoyée au Crédit Agricole :

Monsieur,

Notre association organise pour les assistants maternels agréés et adhérents des matinées récréatives, espace temps permettant d'accompagner les enfants accueillis, de bénéficier d'activité collective avec des ateliers animés par des intervenants professionnels, le tout, hors de leur domicile.

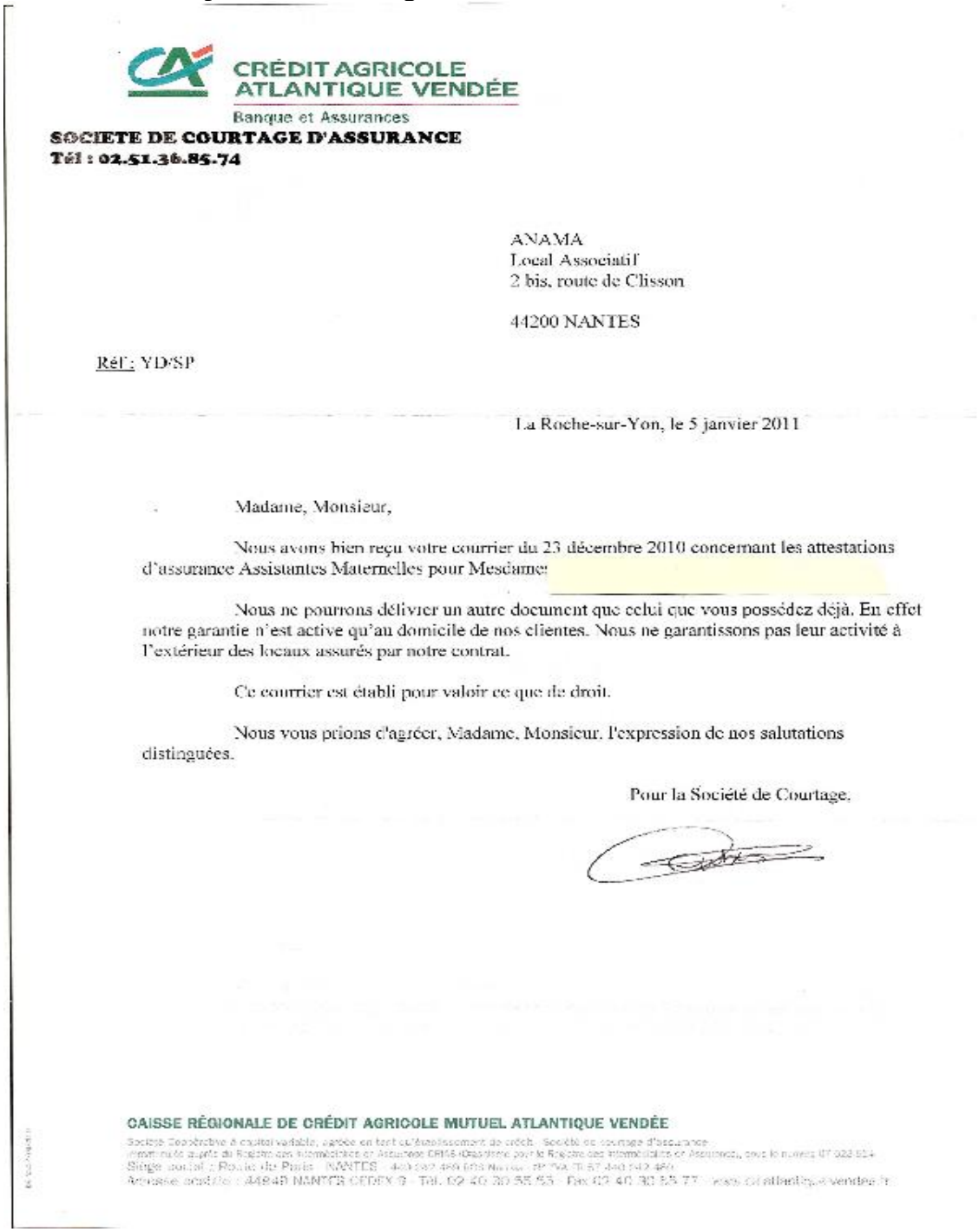
Afin de protéger l'association, nous demandons à chaque assistant maternel de fournir leur attestation d'assurance en plus de leur attestation d'agrément (document officiel émis par le Conseil

Général permettant d'exercer cette profession) et ce, tous les ans pour le renouvellement de leur adhésion. Nous exigeons que cette assurance les couvre pour les activités hors de leur domicile.

Pouvez-vous attester que Madame xxx ainsi que Madame xxx, sont effectivement couvertes par leur assurance responsabilité civile assistants maternels agréés qu'elles ont souscrit auprès du Crédit Agricole, quand elles participent à nos activités ?

Cette attestation, avec la période de validité du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2011, peut-elle être envoyée par courrier avant le 3 janvier 2011, date de la reprise de nos activités ?

Voici la Réponse du Crédit Agricole, elle a le mérite d'être claire :



CRÉDIT AGRICOLE
ATLANTIQUE VENDÉE
Banque et Assurances
SOCIETE DE COURTAGE D'ASSURANCE
Tél : 02.51.36.85.74

ANAMA
Local Associatif
2 bis, route de Clisson

44200 NANTES

Réf : YD/SP

La Roche-sur-Yon, le 5 janvier 2011

Madame, Monsieur,

Nous avons bien reçu votre courrier du 23 décembre 2010 concernant les attestations d'assurance Assistantes Maternelles pour Mesdames

Nous ne pourrons délivrer un autre document que celui que vous possédez déjà. En effet notre garantie n'est active qu'au domicile de nos clientes. Nous ne garantissons pas leur activité à l'extérieur des locaux assurés par notre contrat.

Ce courrier est établi pour valoir ce que de droit.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la Société de Courtage.

CAISSE RÉGIONALE DE CRÉDIT AGRICOLE MUTUEL ATLANTIQUE VENDÉE

Nos collègues, assurés par l'intermédiaire du Crédit Agricole ne peuvent pas entrer avec les enfants dans un commerce quelconque, dans une bibliothèque, ludothèque, un musée et encore moins participer aux activités organisées par l'association, je me demande ce qui se passe pour celles qui vont chercher des enfants à l'école !!

Dans son message je suppose que Monsieur MATEOS voulais dire " y compris **hors** du domicile "

La MAE propose un contrat spécial "assistant maternel".
En réalité : l'assistant maternel n'est couvert qu'à son domicile et sur les trajets "domicile - lieux d'activité- domicile " ou" domicile- école- domicile" mais dès qu'ils entrent dans le lieu de leur activité dite collective (considérée comme faisant partie de leur activité normale!).....c'est l'assurance du lieu qui prend le relais.

Quid de notre couverture à notre niveau ?
J'ai envoyé un mail à Monsieur MATEOS pour lui poser la question. Quant aux visites au parc, dans des salles de spectacles, en galeries marchandes pour les différentes expos comme nous en avons sur la région et bien non... ce n'est pas un lieu d'activité normale pour un assistant maternel donc ils ne sont pas couverts.
Donc en suivant leur raisonnement : ils peuvent aller chercher le pain, la viande ou le poisson, à condition que ce soit sur le trajet de l'école ou d'une activité mais ne doivent surtout pas faire entrer les enfants dans le commerce !
Je suis atterrée de voir que l'on peut vendre une assurance en ne couvrant qu'une partie des risques et je me pose des questions quant à celle de l'UFNAFAAM et aussi sur la pertinence de continuer les matinées récréatives ! Je stresse tous les jours je crains maintenant l'accident pendant une matinée récréative.

Bonjour Monsieur MATEOS,

Avec beaucoup de retard je vous remercie pour la réponse à ma première interrogation et vous présente mes meilleurs vœux pour 2011 en souhaitant ne pas à avoir besoin du service « assurances».

Suite à mes déboires avec les Assurées du Crédit Agricole, je me suis permis de questionner certains assureurs. Tous m'ont confirmé ***par oral*** *que leur extension "assistante maternelle «couvrait l'AM à l'extérieur de son domicile que si la responsabilité de l'AM était engagée et je me suis contentée de cette réponse. Mais la MAE a soulevé un point auquel je n'avais pas pensé donc je vous demande si :*
Pour notre activité la " Matinée Récréative " organisée de manière récurrente (4 jours par semaine toutes les semaines) dans divers quartiers de la ville de NANTES dans des locaux prêtés par la ville ou l'ACCOORD, et animée par nous-mêmes bénévolement tout en assurant l'accueil des enfants confiés, l'association est-elle assurée ?
Sur le guide il est indiqué ***des manifestations diverses destinées aux personnes confiées aux Adhérentes à exclusion des ....*** *Considérez-vous notre Matinée Récréative comme une manifestation ?*
La MAE a une assurance spécifique pour les assistantes maternelles, qui couvre les AM en leur domicile et sur les trajets "domicile - lieux d'activité- domicile " ou" domicile- école- domicile" mais pour la MAE dès que l'AM et les enfants entrent dans le local où se déroule une activité c'est l'assurance de association organisatrice ou du lieu qui doit fonctionner.
Pour la MAE l'activité normale d'une assistante maternelle est uniquement à son domicile.

En acceptant la Présidence de l'Association je n'avais pas mesuré tous les risques que je prenais et que je fais peut-être prendre à ma famille, alors que personnellement je me suis dès le départ assurée avec la RC + la juridique de l'UFNAFAAM pour pratiquer mon métier.

Je comprends mieux pourquoi certains Conseils Généraux refusaient aux AM le droit de se retrouver hors de leur domicile et que certaines associations refusent d'organiser des activités avec les enfants et que d'autres soient dissoutes après le départ de la présidente fondatrice !!

Notre association compte à ce jour 172 adhérentes, nous organisons 24 matinées récréatives par semaine et selon les lieux, les groupes vont de 5 à 15 AM toujours accompagnées des enfants qu'elles accueillent. Trois fois par an, nous organisons des séances avec un intervenant extérieur, pour que toutes les collègues puissent en bénéficier, nous constituons des groupes entre 5 et 7AM accompagnées des enfants qu'elles accueillent dans la limite de 16 enfants par séance. Afin de continuer nos activités et cette activité qu'est "La Matinée Récréative" nous devons savoir comment nous sommes couvertes en tant qu'association et aussi en tant qu'AM. Notre règlement intérieur, ainsi que la décharge MR sont-ils suffisants pour couvrir l'Association en cas d'accident ?

Vos Réponses à toutes ces questions détermineront la continuité de notre activité principale « la Matinée Récréative».
Vous remerciant d'avance de votre réponse.

Cordialement, Véronique GOUSSEAU.

REPONSES de Monsieur MATEOS :

Question *: Considérez-vous notre Matinée Récréative comme une manifestation ?*
REPONSE : OUI, dans la mesure où les Matinées Récréatives sont essentiellement destinées aux personnes confiées à vos Adhérents ***(seules les manifestations indiquées en page 14 du « Guide des Assurances version 07/2008 » sont exclues du champ de la garantie, à savoir : les activités aériennes, terrestres à moteur, nautiques et les spectacles d'animaux sauvages)***.

Question *: Si un enfant d'une adhérente assurée par la MAE a un accident pendant une Matinée Récréative que se passera-t-il ?*

- *pour nous en tant qu'association ?,*
- *pour moi en tant que présidente (elle m'a fait très peur la personne que j'ai eu au téléphone) ?*

REPONSE : *Si la réalisation du dommage relève de la Responsabilité Civile de l'Adhérent*, le contrat de la MAE ne couvre pas l'Assuré selon votre courriel du 12/01/2011 au motif que le dommage se réalise à l'extérieur du domicile agréé et ce dernier doit donc réparer le préjudice au tiers sur ses propres deniers ; dans ce cas, le risque pour l'Association est d'être recherchée en Responsabilité notamment pour défaut de conseil à l'égard de ses Adhérents, manquement à son obligation de moyens à contrôler que ses adhérents remplissent leurs obligations légales d'assurance (pas de cas au sein de l'UFNAFAAM à ce jour).
Si la réalisation du dommage relève de la Responsabilité civile de l'Association dans le cadre de l'organisation des Matinées Récréatives, le contrat groupe souscrit par l'UFNAFAAM vous garanti.
Le risque décrit ci-dessus est difficilement maîtrisable dans la mesure où il impose à chacune des Associations un contrôle annuel draconien des attestations d'assurance pour l'ensemble des adhérents assurés en dehors du programme d'assurance groupe souscrit par l'UFNAFAAM qui sous-entend une compétence technique à valider ou pas le contenu des documents.
A défaut de pouvoir rendre obligatoire l'adhésion d'assurance, vous devez donc inciter fortement vos Adhérents à adhérer au contrat d'assurance groupe souscrit par l'UFNAFAAM et nous profitons de cet échange pour vous rappeler que nous sommes, dans le cadre de notre partenariat avec l'UFNAFAAM, à votre entière disposition pour venir gracieusement à la rencontre de vos Adhérents afin de les sensibiliser sur les spécificités du contrat.

Question *: Pour celles assurées avec le contrat de l'UFNAFAAM je suppose que cela ne pose pas de problème* ***?*** *Et que participer à des activités comme :*

- *notre Matinée Récréative ;*
- *mais aussi les séances en bibliothèque ou ludothèque ;*
- *aller au parc ;*
- *au musée ou dans de salles de spectacles ;*
- *galerie des centres commerciaux quand ceux-ci organisent des expositions (thèmes sur Noël, ou à Nantes chez nous la galerie du centre de carrefour organise tous les mois une séance de marionnettes), font parties intégrantes de notre activité et sont donc couvertes ?*

REPONSE : OUI, dans la mesure où ces activités sont essentiellement destinées aux personnes confiées et qu'elles entrent au sens du contrat dans le cadre de l'activité d'Assistants Maternels Agréés.
En cas de réclamation, vous pouvez vous adresser à l'Autorité de Contrôle Prudentiel.
Vous pouvez sur simple demande, obtenir sur courrier ou courriel, le nom des compagnies d'assurances avec lesquelles nous travaillons (art L520-1-II-b du code des assurances)
En cas de réclamation vous pouvez adresser celle-ci à :

ACP, Autorité de Contrôle Prudentiel, 61 rue Taitbout, 75009 PARIS

TARIFS ASSURANCES 2011 DE CLARENS

ASSURANCES	UFNAFAAM *Coût versé à l'assureur*	ASSOCIATION ADHERENTE *Coût versé à l'UFNAFAAM*	ADHERENTS *Prix conseillé*
RCP + JURIDIQUE	22,15 €	22,75 €	23,35 €
RCP + JURIDIQUE + DOMMAGES AUX BIENS	42,15 €	42,75 €	43,35 €
VOITURE	38 €	38 €	38 €

VIE ASSOCIATIVE

Dissolution

Doit-on déclarer la dissolution de l'association en préfecture ?

La déclaration de dissolution n'est pas obligatoire et bon nombre de dirigeants d'association s'en dispensent d'ailleurs. Toutefois nous vous conseillons quand même de procéder à une déclaration en préfecture (ou à la sous-préfecture) de la dissolution de votre association à l'aide du formulaire Cerfa n° 3972*02. En effet, c'est à la suite de cette dissolution que la personnalité morale de votre association disparaîtra ce qui met terme, par la même occasion, à la responsabilité des dirigeants. Il faudra joindre au formulaire Cerfa un exemplaire du procès-verbal de la délibération de l'assemblée générale ainsi qu'un exemplaire des statuts de l'association signés d'au moins deux des personnes mentionnées sur la liste des dirigeants transmise à la préfecture. La préfecture fera le nécessaire pour la publication au *Journal officiel*. Sachez que, contrairement aux démarches de création de l'association, cette publication est gratuite.

SOURCE : ASSOCIATIONS MODE D'EMPLOI N° 125 JANVIER 2011

Année européenne du bénévolat

L'instruction n° DJEPVA/MCEIJVA/2010/408 du ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et de la vie associative du 2 décembre 2010 précise en effet la mise en œuvre et l'implication des services déconcentrés dans l'année européenne du bénévolat et du volontariat. Outre le contexte et la mise en œuvre de l'année au plan national, elle décrit les objectifs et le programme nationaux, la campagne de communication, la campagne de labellisation, l'évènement d'ouverture et la liste des membres du comité de pilotage national.

INSEE

Un effondrement du nombre d'adhérents aux associations selon l'INSEE !

INSEE Première n° 1327 de décembre 2010 titre : « Vie associative : 16 millions d'adhérents en 2008 ». Stupeur et tremblement ! En effet, *INSEE Première* n° 920 de septembre 2003 écrivait : « En 2002, 21 millions de personnes de 15 ans et plus sont membres d'une association. » En 6 ans, un effondrement d'1/4 du nombre d'adhérents ! Pire encore, pour 2008 l'INSEE écrit : « En prenant en compte les adhésions multiples, les associations totalisent environ 21 millions d'adhésions », alors qu'il écrivait pour 2002 : « les associations totalisent 35,6 millions d'adhésions », soit une baisse de plus de 40 % !

On imagine que, faisant ce constat, l'INSEE tire la sonnette d'alarme ou plutôt sonne le tocsin. Point du tout. Il nous déroule une foule de chiffres, d'ailleurs passionnants, sur la répartition selon l'âge, le sexe et le type d'associations, selon la taille de l'agglomération, selon la catégorie socioprofessionnelle, le niveau de diplôme et le niveau de vie... Mais sur l'effondrement, pas un mot. Les précédentes études ne sont même pas mentionnées en bibliographie.

Renseignement pris, il s'avère que l'INSEE a changé de méthode. Première remarque : le strict minimum aurait été d'indiquer ce « détail », afin que ceux qui suivent les publications ne tombent pas à la renverse. Deuxième remarque : la nouvelle méthode introduit une beaucoup plus grande subjectivité du sondé que la précédente. En effet, le questionnaire précédemment administré listait :

- Etes-vous membre d'une association ou d'un club sportif ?
- Etes-vous membre d'une association culturelle ?
- Êtes-vous membre etc. »

Le questionnaire actuel demande d'abord : « Etes-vous membre d'une association ? ». Puis, « Si oui dans quel secteur ? »De l'aveu même des enquêteurs, ce nouveau questionnaire réduit le nombre de réponses positives car, par exemple, la personne qui va faire sa gymnastique dans son club au coin de la rue n'a pas le sentiment d'appartenir à une association et répond « non » à la première question sans aller plus loin. Bref, l'INSEE mesure désormais le nombre de personnes « ayant le sentiment » d'être adhérent à une association et non plus le nombre d'adhérents. On peut comprendre qu'il peut être intéressant de savoir lesquels, parmi les adhérents des associations, se sentent vraiment adhérents d'une association, et pas seulement consommateurs d'une activité. Mais est-ce à l'INSEE de décider qu'il s'agit là des seuls « vrais » adhérents et que ce sont les seuls à comptabiliser ? D'autant plus que le monde associatif et les pouvoirs publics se battent justement pour que l'adhésion ne soit pas un vain mot et représente bien la possibilité de participer aux instances de l'association.

SOURCE : AME1901.FR

DEMANDE DE SUBVENTION

Comment remplir le document ?

L'attribution d'une subvention est une décision politique souveraine que le financeur n'est pas tenu de justifier. A vous donc, d'être convaincant en présentant un dossier clair, complet et bien argumenté !

En premier lieu, votre association doit être déclarée auprès de la préfecture et posséder un numéro SIRET[1]. Par ailleurs, le projet doit revêtir un caractère d'intérêt public ou « d'intérêt général », c'est-à-dire qu'il doit rejoindre les finalités des institutions publiques et intéresser l'ensemble de la population. Enfin, il doit être présenté avec un certain formalisme, selon un modèle établi par la collectivité ou par l'Etat pour l'ensemble des administrations.

Dossier unique ?

Depuis la circulaire du Premier ministre du 18 janvier 2010, votre association devra utiliser le formulaire CERFA n° 12156*03 comme dossier unique de demande de subvention auprès des services de l'Etat. Il comprend une série de questions beaucoup plus détaillées que dans l'ancienne version. Vous pouvez le télécharger et le remplir en ligne sur le site service publique.fr. Pour les demandes auprès des autres collectivités (mairies, conseil général, région…), vous devez vérifier si elles utilisent ce modèle de dossier ou si elles ont leur propre document.

Diagnostic préalable

Quel que soit votre projet, votre demande doit comporter un diagnostic préalable (appelé aussi opportunité du projet) qui vous permettra d'exposer à l'administration le sens de votre action : les raisons de sa mise en place, les problèmes et besoins identifiés auxquels elle répond. Etayez votre exposé d'arguments objectifs extérieurs, appuyez-vous sur des rapports, des données institutionnelles ou encore sur des sollicitations formulées par de potentiels futurs bénéficiaires de l'action.

Montrez votre sérieux

La demande doit comporter, dans sa deuxième partie, les objectifs de votre projet, c'est-à-dire les réponses concrètes et précises (évitez les généralités et les poncifs) aux besoins que vous avez très clairement et précisément repérés. Il s'agit de défendre son originalité, son caractère innovant, ses richesses, par exemple y associer des structures professionnelles du territoire. Montrez que votre projet est sérieux et qu'un financeur peut lui donner son crédit. N'hésitez pas à solliciter des rendez-vous pour le présenter oralement : non seulement vous pourrez mieux l'expliquer mais vous bénéficierez des conseils de votre interlocuteur pour améliorer votre projet, tout en développant une relation de partenariat.

[1] Si vous n'avez pas de numéro SIRET, adressez-vous par courrier à la direction régionale de l'INSEE compétence pour votre département en joignant une copie des statuts de votre association et une copie de l'extrait paru au Journal Officiel.

Voici les éléments que doit comprendre tout dossier de demande de subvention. Il s'agit d'une trame générale qui pourra bien sûr être adaptée selon la nature de votre projet.

PARTIE ADMINISTRATIVE

Décrivez l'action de manière précise.

Expliquez, en allant à l'essentiel, comment votre action va se dérouler : les étapes de sa mise en place, le programme ou le contenu des activités proposées, les grandes phases…Ne rédigez pas à la première personne car il ne s'agit pas d'un projet individuel, mais d'un, projet porté par plusieurs personnes.

Mettez-vous à la place du lecteur et cherchez à faciliter la compréhension du dossier en étant clair, précis et concis. Par exemple, évitez les objectifs trop vagues ou trop évidents du type « lutter contre l'échec scolaire » et dites plutôt « mettre en place des ateliers d'accompagnement scolaire » à l'école Victor HUGO ouverts à l'ensemble des classes ».

Trouvez un titre parlant à votre projet, en renvoyant au public visé, à l'action, à la zone géographique couverte, pour que le financeur comprenne immédiatement de quoi il s'agit.

Si vous n'avez pas de modèle de dossier imposé, pensez à mettre en première page les coordonnées de l'association ainsi que celles du responsable du projet, essayez de ne pas dépasser une dizaine de pages au total et réalisez un sommaire pour faciliter la lecture.

Montrez qu'il s'inscrit dans la politique du financeur

Tout au long du dossier et plus particulièrement dans le cadre réservé à cet effet, n'hésitez pas à faire le lien entre la nature de votre projet et les priorités politiques des financeurs que vous sollicitez. Ainsi, d'une part

vous valoriserez le caractère d'intérêt général de votre projet, et, d'autre part, vous montrerez que votre demande n'est pas faite au hasard mais qu'elle s'inscrit bien dans le champ d'action du financeur.

Chiffrez vos objectifs et vos moyens

Il convient d'identifier clairement le public auquel votre action s'adresse : indiquez ses effectifs chiffrés (par sexe, tranche d'âge, catégorie socioprofessionnelle…). Précisez les moyens matériels et humains spécifiques à votre projet : la nature des dépenses particulières que vous prévoyez (location de matériel, achats…), le nombre et la qualité des personnes bénévoles ou salariées qui interviendront, le temps de travail que cela représente en terme d'équivalents temps plein.

Précisez les critères d'évaluation que vous mettez en place pour juger de l'efficacité de votre action (un point essentiel qui permet au financeur de comprendre très concrètement le niveau de résultat que vous attendez) : quels sont vos indicateurs (par exemple le nombre de bénéficiaires, le nombre d'ateliers, le taux de satisfaction…), le résultat attendu par indicateur, et la façon dont vous allez vous y prendre pour procéder à cette évaluation.

Vous pouvez présenter tout ces éléments au moyen d'un tableau du type :

Indicateur	Résultat attendu	Méthode d'évaluation
Nombre de bénéficiaires	50	Décompte annuel des inscrits
Nombre d'ateliers	2 ateliers hebdomadaires, 36 semaines par an, soit un total de 72 ateliers/an	Décompte des ateliers effectivement réalisés
Taux de satisfaction	80%	Réunions de bilan collectifs et fiche individuelle d'appréciation

Attention, plus vos indicateurs d'évaluation sont précis, plus il est aisé de rendre des comptes à votre financeur de fin d'action.

Valorisez votre action

La plupart des dossiers de demandes de subvention prévoient une rubrique dans laquelle vous pouvez rajouter librement ce qui vous paraît intéressant. Pensez à y inscrire des éléments qui valorisent votre projet : les partenaires, les perspectives à long terme, le lien avec ce qui a déjà été fait auparavant dans votre association…

Une subvention n'est pas due, et nombreuses sont les demandes qui ne connaissent pas d'issue positive. Dans le cas d'un refus, le financeur que vous sollicitez n'a pas à se justifier. C'est une décision politique qui lui appartient. Donc, à vous d'être convaincant en présentant un dossier clair, complet et bien argumenté !

PARTIE FINANCIERE

La demande de subvention comprend le plus souvent deux budgets : le budget général de fonctionnement de l'association, et le budget de l'action pour laquelle vous sollicitez le financement. Ainsi, le budget général comprend le budget de votre action, auquel s'ajoutent les autres charges et produits prévisionnels de l'année.

Ces budgets sont présentés sous forme de tableau à deux colonnes (charges et produits), dont les totaux doivent être égaux, l'association ne devant pas prévoir de bénéfice. La partie supérieure du budget du projet présente les charges et les produits directement liés à l'action. Alors que dans la partie inférieure, on retrouvera les autres charges, notamment les frais généraux de l'association : le loyer, le téléphone, l'assurance….

Le financeur public aura pour souci de vérifier que cette deuxième partie ne soit pas trop importante par rapport à la première, car cela traduirait une mauvaise gestion : l'essentiel de vos ressources financerait le fonctionnement de l'association et non pas les actions. A titre d'exemple, la plupart des mesures du Fonds social européen exigent que ces frais généraux ne dépassent pas 20% du budget.

Charges	Montant	Produits	Montant
Charges directes		Ressources directes	
Achats	50	Prestations de services	100
Services extérieurs…	40	Subventions	50
Frais de personnel	30		
Charges indirectes			
Frais généraux	30		
TOTAL DES CHARGES	**150**	**TOTAL DES PRODUITS**	**150**

En pied de tableau, dans la partie *« contributions volontaires »*, vous pouvez valoriser le temps travaillé par les bénévoles sur le projet, ou les mises à disposition gratuites de biens et de services qui vous sont octroyées (par exemple la mairie qui vous prête la salle des fêtes…).
Attention, les sommes inscrites en charges doivent être égales à celles inscrites en produits, pour ne pas modifier l'équilibre du tableau :

Contributions volontaires			
Emploi des contributions volontaires en nature		contributions volontaires en nature	
Salle des fêtes	500	Bénévolat	800
Encadrement bénévole des activités, soit nombre d'heures X taux horaire	800	Mairie	500
TOTAL	**1300**	**TOTAL**	**1300**

Ce budget doit être complété d'informations sur son élaboration, pour permettre au financeur de mieux appréhender l'utilité sociale du projet (les pratiques tarifaires et la prise en compte des difficultés des bénéficiaires le cas échéant) et la pertinence des sommes indiquées (précisions sur la clé de répartition des frais généraux de l'association ou sur les postes les plus importants du budget…).

Compte rendu financier
Dans un délai de 6 mois qui suit la fin de l'exercice (ou dans un délai plus court lorsque cela est stipulé), l'association doit adresser au financeur un compte rendu financier de l'action, comprenant le compte de résultat et un bilan de l'activité. Ainsi, le modèle du dossier de l'Etat comprend une partie « Compte rendu financier de l'action », qui est à détacher et à renvoyer dans ce délai. Ce bilan sera d'autant plus aisé à réaliser que vous aurez annoncé des objectifs et des indicateurs d'évaluation concrets et chiffrés.
Attention, *à ne pas confondre une subvention de fonctionnement, attribuée à un projet ou, de plus en plus rarement, au fonctionnement général de l'association, et une subvention d'investissement ou d'équipement, prévue pour acheter du gros matériel ou financer une immobilisation. Ces deux demandes de subventions devront être traitées de façons distinctes au plan comptable.*

LES PIECES A FOURNIR

Si vous utilisez le modèle de dossier de l'Etat, vous devrez remplir la dernière partie « Déclaration sur l'honneur » qui atteste que l'association est déclarée et en règle vis-à-vis de ses obligations sociales et fiscales, et qui précise le montant de la subvention demandée. Dans tous les cas, vous devrez fournie au minimum :

- Les statuts de l'association ;
- La liste du conseil d'administration ;
- Un relevé d'identité bancaire ;

Et dans certains cas :

- Une lettre de demande de subvention précisant le montant demandé (courrier adressé au maire pour la commune et au président pour le conseil général ou la région) ;
- La copie de l'insertion au Journal Officiel ou le récépissé de la déclaration à la préfecture ;
- Les derniers comptes approuvés par l'assemblée générale, (et le cas échéant, le rapport du commissaire aux comptes) ;
- Le dernier bilan d'activité ;
- Le procès-verbal de la dernière assemblée générale ayant approuvé le rapport moral et financier.

Source : **Associations** mode d'emploi Numéro 122 Octobre 2010

Frais kilométriques des bénévoles

Pour les dépenses supportées par les bénévoles au titre de l'année 2011 et que ces derniers souhaitent abandonner à l'association, les tarifs du barème kilométrique spécifique sont augmentés en fonction de l'évolution de l'indice des prix hors tabac. Ils devraient donc être de 0,302 euro pour les déplacements en véhicule automobile et de 0,117 euro pour les déplacements en vélomoteur. **Rappel : pour les dépenses engagées en 2010, le barème est de 0,299 euro pour les véhicules automobiles et de 0,116 euro pour les vélomoteurs et cyclomoteurs.**

JURISASSOCIATIONS 431 – 15 JANVIER 2011

ACTUALITES

CNAV [ACCUEILLANTS FAMILIAUX]

La CNAV facilite le paiement de ses prestations aux retraités

La CNAV met en place une procédure spécifique de paiement de certaines prestations délivrées aux retraités dans le cadre de leur plan d'actions personnalisé, celle-ci prenant la forme de forfaits annuels versés aux bénéficiaires.

La Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) participe au maintien à domicile des personnes âgées à travers le versement de prestations et d'aides formalisées au sein d'un plan d'actions personnalisé (PAP). Ces dernières comprennent, outre une prestation d'aide ménagère, d'autres aides intégrées dans un panier de services : aides aux courses, à l'accompagnement dans les transports, adaptation du logement et du cadre de vie, etc.

Engagée depuis quelques mois dans une logique de simplification des démarches des retraités - depuis le 1er octobre les conditions d'examen des ressources des bénéficiaires du PAP ont été clarifiées et le barème de leur participation ajusté (lire ici) -, la CNAV poursuit dans cette voie par une circulaire du 14 décembre. Elle vient en effet de mettre en place une procédure spécifique de paiement de certains services du PAP, sous la forme de forfaits annuels versés au retraité, "sans que ce dernier n'ait à produire de justificatifs au préalable".

PRESTATIONS VISÉES PAR LE PAIEMENT FORFAITAIRE

Toutes les prestations du panier de services du PAP ne peuvent pas faire l'objet de la procédure du paiement par forfait annuel. Seuls sont potentiellement concernés les services suivants : les dépenses de protection (hygiène et mieux-être), la pédicurie et les aides techniques et petits travaux. Chaque caisse régionale ou générale définit la nature des services ainsi acquittés, étant entendu que la mise en place d'un forfait doit répondre à un besoin évalué du retraité.

Toutefois, ce paiement par forfait peut également bénéficier à d'autres prestations du panier de services (frais de portage de repas, aide au transport et téléassistance) lorsque la procédure de tiers-payant ne peut pas être mise en œuvre.

Dans la mesure où les procédures de paiement par forfait ou en tiers-payant permettent de simplifier les démarches administratives des retraités et de ne pas effectuer d'avance de frais, elles doivent être privilégiées. Sauf lorsqu'elles ne sont pas adaptées aux besoins du bénéficiaire, auquel cas le paiement de services du PAP peut s'effectuer sur la base de factures transmises par le retraité.

VERSEMENT DU FORFAIT

Chaque caisse régionale ou générale fixe le montant du forfait, dans la limite d'un plafond annuel de 200 € par service, ce dernier comprenant la participation du retraité et de la caisse. Le barème de ressources et de participation du PAP s'applique au montant du forfait.

Ce forfait annuel s'intègre dans le cadre du montant total du PAP notifié au retraité, lequel ne peut excéder 3 000 € par an.

Il est versé directement au bénéficiaire, qui n'a plus à effectuer d'avance de frais. Notons enfin que ce mode de paiement exempte le retraité de la transmission préalable à la caisse régionale de l'ensemble des factures relatives à la prestation. Il doit toutefois conserver pendant 2 ans les justificatifs correspondant aux prestations en prévision d'éventuels contrôles effectués par la caisse régionale a posteriori.

Source : tsa-quotidien.fr

UN AUTORELEVÉ POUR PROUVER LE TEMPS TRAVAILLÉ RAM

Lorsque le salarié soutient avoir travaillé un certain nombre d'heures ou de jours, la preuve ne lui en incombe pas particulièrement. Le juge prend sa décision en fonction des pièces introduites par l'employeur et par le salarié, après d'éventuelles mesures d'instruction (c. trav. Art. L.3171-4).

Le salarié doit tout d'abord étayer sa demande pour qu'elle soit recevable. C'est le cas s'il produit :

– un simple autorelevé de ses heures travaillées pour une demande de paiement d'heures complémentaires (cass. soc. 24 novembre 2010, n° 09-40928 FPPBR) ;

– un document autodéclaratif du nombre de jours travaillés, même non contresigné par un supérieur hiérarchique quand bien même la convention collective l'exigeait, pour soutenir avoir dépassé le forfait annuel jours contractuel (cass. soc. 7 décembre 2010, n° 09-42626 FSPB).

– un document récapitulatif dactylographié anonyme et non circonstancié (cass. soc. 15 décembre 2010, n° 08-45242 FPB).
(Cass. soc. 24 novembre 2010, n° 09-40928. FPPBR ; cass.soc. 7 décembre 2010, n° 09-42626 FSPB ; cass. soc. 15 décembre 2010, n° 08-45242 FPB)

Source : RF SOCIAL n° 104, JANVIER 2011

SUIVI DES ENFANTS EN DANGER RAM

Source d'inquiétudes pour les professionnels de la protection de l'enfance, la proposition de loi visant à renforcer le suivi des enfants en danger en cas de déménagement des familles, déposée fin 2009 par la député UMP Henriette Martinez, a été largement amendée par l'Assemblée nationale qui vient de l'adopter en première lecture. En attente d'examen au Sénat, le texte crée de nouvelles obligations à la charge des conseils généraux […]

Source : TSA n° 19, février 2011

RUPTURE CONVENTIONNELLE : ne forcez pas le salarié RAM

Une cour d'appel a requalifié une rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse car l'employeur avait entamé une procédure de licenciement avant de proposer une rupture conventionnelle au salarié.

Source : actuEL-RH.fr

CONTENU DE L'ATTESTATION PÔLE EMPLOI RAM

Quand le salarié a pris acte de la rupture du contrat

Il suffit d'indiquer comme motif de rupture dans l'attestation Pôle emploi la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat, sans qu'il soit nécessaire de préciser que celle-ci est intervenue du fait de l'employeur.

Source : Editions Francis Lefebvre

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE doit être librement consentie par le salarié RAM

A défaut de rétractation dans les formes légales, la rupture conventionnelle lie les parties. Elle peut néanmoins être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsque le juge constate que le salarié n'y a pas librement consenti.

Source : Editions Francis Lefebvre

LA CCN 66 : les jours fériés chômés et payés ne sont pas des jours ouvrables

Les jours fériés conventionnellement chômés et payés ne sont pas considérés comme ouvrables ni décomptés des congés payés. Y compris pour les salariés occupés selon un cycle les amenant à travailler ces jours-là. C'est ce qu'il ressort d'un nouvel arrêt de la Cour de cassation concernant la convention collective de 66.

La convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (CCN 66) prévoit que les jours fériés légaux sont chômés et payés. Elle envisage toutefois, pour les salariés dont le repos hebdomadaire n'est pas le dimanche, un repos compensateur d'égale durée s'ils travaillent un jour férié tombant un dimanche ou si le jour férié coïncide avec leur jour de repos hebdomadaire.
De même, les salariés soumis à un régime d'annualisation ou de modulation du temps de travail doivent bénéficier d'un repos compensateur d'égale durée s'ils travaillent un jour férié.

Quatre jours fériés imputés sur les congés payés

Un employeur, établissement d'accueil pour personnes handicapées, impute 4 jours fériés sur les congés payés de l'une de ses salariées dont le travail, organisé par cycle, l'amène parfois à travailler les week-ends et les jours fériés. Pour lui, les jours fériés ne sont pas, à l'exception du 1er mai, nécessairement chômés. L'organisation du temps de travail en vigueur dans l'établissement amène d'ailleurs les salariés à travailler les jours fériés. En conséquence, ils doivent être déduits des congés payés.
Contestant ce mode de décompte, la salariée saisit le conseil de prud'hommes et obtient gain de cause : les jours fériés qui, selon la convention collective, sont chômés et payés, ne constituent pas des jours ouvrables et ne peuvent être décomptés des congés payés.

Les jours fériés sont bien chômés et payés

La Cour de cassation confirme cette approche en relevant que le chômage des jours fériés listés comme jours de repos par la convention ne devait entraîner aucune diminution de salaire et que les salariés travaillant l'un de ces jours devaient bénéficier d'un repos d'égale durée. De ce fait, pour les Hauts magistrats, les jours fériés sont bien chômés et payés. Dès lors, ils ne peuvent avoir le caractère de jours ouvrables ni être décomptés des congés payés.

Cf. Arrêt du 26 janvier 2011

SOURCE : WWW.TSA-QUOTIDIEN.FR

CONTESTER UN ACCIDENT DU TRAVAIL RAM

L'employeur doit déclarer tout accident du travail, de mission ou de trajet. Mais il peut émettre des réserves avant que la CPAM ait pris sa décision ou contester cette dernière. La CPAM peut, de son côté, mener l'enquête.

A noter : lorsque la déclaration est faite sur internet et envoyée par voie informatique, les réserves peuvent être faites au moment de la déclaration en joignant une pièce au dossier. Lorsque le mode de transmission informatique choisi ne permet pas d'indiquer des réserves, l'employeur enverra un courrier expliquant ses réserves à la CPAM du lieu du domicile de la victime de l'accident en indiquant les références de la déclaration faite sur internet (www.ameli.fr)

Motiver impérativement ses réserves. – Depuis le 1er janvier 2010, les réserves concernant un accident du travail (mission ou trajet) doivent obligatoirement être motivées (c. séc. Soc. Art. R.441-11, I), ce qui n'était pas obligatoire auparavant.

L'existence de ces réserves contraignent la CPAM à procéder à une enquête ou à adresser un questionnaire portant sur les circonstances de l'accident ou sa cause à l'employeur et à la victime, avant de prendre sa décision.

SOURCE : RF SOCIAL N° 104, JANVIER 2011

DIMINUTION DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE SÉCURITÉ SOCIALE RAM

RAPPEL . - Depuis le 1er décembre 2010, les indemnités journalières de la Sécurité sociale attribuées aux salariés interrompant leur travail en raison d'une maladie non professionnelle, d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont fixées selon le nouveau mode de calcul entraînant une diminution du montant du gain journalier et donc de celui des indemnités versées aux salariés. Par conséquent, les employeurs tenus de verser une indemnisation complémentaire au salarié absent afin de lui garantir le maintien de son salaire devront compenser la baisse des indemnités journalières de Sécurité sociale en augmentant d'autant leur versement complémentaire.

■Décret n° 2010-1305 du 29 octobre 2010, JO du 31

SOURCE : ASSOCIATIONS MODE D'EMPLOI N° 125 JANVIER 2011

SUSPENSION DES ALLOCATIONS FAMILIALES EN CAS D'ABSENTÉISME : MODE D'EMPLOI RAM

Seul l'inspecteur d'académie peut être à l'origine d'une suspension ou d'une suppression des allocations familiales pour absentéisme scolaire. Le directeur de la CAF a une compétence liée pour la mettre en œuvre.

La loi du 28 septembre 2010 relative à la lutte contre l'absentéisme scolaire a mis en place la possibilité de suspendre, voire de supprimer, la part des allocations familiales due au titre de l'enfant non assidu. Cette mesure est applicable depuis le 24 janvier suite à la parution de son décret d'application. Après la circulaire du ministère de l'Éducation nationale, c'est au tour de la direction de la sécurité sociale (DSS) de donner ses instructions pour la mise en œuvre concrète du dispositif.

Rappelons que cette mesure permet, après un premier avertissement de l'inspecteur d'académie en cas d'absences injustifiées répétées, la suspension des allocations familiales afférentes à l'enfant en cause en cas de récidive au cours de la même année scolaire, puis la suppression des allocations familiales en cas de nouvelles absences d'au moins 4 demi-journées par mois sans motif légitime ni excuse valable.

Les acteurs de la suspension des allocations familiales

C'est l'inspecteur d'académie qui est obligatoirement à l'origine d'une suspension ou d'une suppression des allocations familiales en raison d'un absentéisme scolaire, précise la circulaire.

Le président du conseil général a également la possibilité de prononcer la suspension des allocations familiales mais uniquement en cas de non respect du contrat de responsabilité parentale ou lorsque, sans motif légitime, le contrat n'a pu être signé du fait des parents ou du représentant légal du mineur. La DSS rappelle que la compétence du directeur de l'organisme débiteur des prestations familiales (CAF) saisi par l'inspecteur d'académie, est une compétence liée. En d'autres termes, une fois saisie, la CAF doit suspendre immédiatement le versement des prestations familiales. Il en est de même pour le rétablissement des allocations en cas de reprise de l'assiduité scolaire.

Qui est concerné ? Quelles prestations familiales ?

Le dispositif concerne tous les enfants mineurs inscrits dans les établissements d'enseignement scolaire publics ou privés. En revanche, précise la circulaire, le dispositif ne s'applique pas lorsque l'enfant est placé à l'aide sociale à l'enfance (ASE).
Remarque : seules les familles ayant droit aux allocations familiales sont visées par la mesure. Ainsi, les familles composées d'un seul enfant à charge n'étant pas éligibles aux allocations familiales, elles ne sont pas concernées. Il en est de même lorsque la condition de résidence en France de l'allocataire ou du ou des enfants en cause n'est pas remplie.
Seules les allocations familiales, ainsi que, le cas échéant, les majorations pour âge peuvent faire l'objet d'une mesure de suspension ou de suppression.
Enfin, signalons que le dispositif est applicable dans les départements d'outre-mer (mais pas à Mayotte ni à Saint-Pierre-et-Miquelon).

Modalités pratiques de la suspension

La mise en œuvre concrète de la suspension intervient le mois M+2, à la date habituelle de versement des prestations familiales. Illustrant ce principe, la circulaire donne l'exemple suivant : une demande de suspension adressée le 30 mars au directeur de la CAF qui a été saisi, sera traitée par celui-ci courant avril. La suspension interviendra le 5 mai et concernera les allocations dues au titre du mois d'avril. Notons que si la demande de suspension est adressée en juin, la suspension ne pourra intervenir que le 5 septembre, l'assiduité de l'élève ne pouvant être vérifiée en juillet et en août. En revanche, la demande de suspension adressée en mai est effective dès le 5 juillet, car la vérification de la reprise d'assiduité se fait au cours du mois de juin. Si l'élève est assidu, le versement des prestations familiales est rétabli dès le 5 août. Dans le cas contraire, la suspension se prolonge en juillet et en août.
Revenant sur les modalités de calcul de la part des allocations familiales suspendues, l'administration rappelle également que la part des allocations familiales dont le versement fait l'objet d'une mesure de suspension ou de suppression demeure prise en compte pour le calcul du RSA (CASF, art. L. 262-3). Il s'agit "d'éviter que la suspension des allocations familiales ne soit immédiatement compensée par une augmentation du RSA", explique la DSS. A l'inverse, lorsque les versements d'allocations familiales suspendues sont rétablis rétroactivement, la CAF ne devra pas tenir compte de ces rappels parmi les ressources prises en compte pour la détermination du montant de RSA dû au foyer.

Quelles voies de recours pour les familles ?

Les contestations portant sur la décision de l'inspecteur d'académie relative à la suspension ou la suppression des allocations familiales peuvent faire l'objet de deux recours successifs :
- un recours gracieux devant le rectorat ;
- un recours contentieux devant le tribunal administratif.

Quant aux contestations relatives au montant des allocations suspendues, elles peuvent également faire l'objet de deux recours successifs :
- un recours gracieux devant la commission de recours amiable (CRA) ;
- un recours contentieux devant le tribunal des affaires de sécurité sociale.

L'information envoyée à la famille par la CAF doit comporter une mention des voies de recours.

Circ. DSS/2B/2011/40, 2 févr. 2011

SOURCE : WWW.TSA-QUOTIDIEN.FR

EXTENSION DU RSA DANS LES DOM : PRÉCISIONS RAM

Depuis le 1er janvier 2011, le revenu de solidarité active (RSA) est servi dans les départements d'outre-mer (DOM), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. Dans une circulaire, la direction générale de l'action sociale demande à ses services déconcentrés de s'assurer de la formalisation de deux conventions pluriparties conclues sous l'égide du conseil général et dont l'État est partie prenante : la convention d'orientation et d'accompagnement et le pacte territorial pour l'insertion (PTI).
Circ. n°DGCS/1C/2010/455, 27 déc. 2010

SOURCE : WWW.TSA-QUOTIDIEN.FR

DISPENSE DE RECHERCHE D'EMPLOI : conditions pour les seniors

Une instruction de Pôle emploi datée du 23 août 2010 rappelle les conditions du bénéficie de la dispense de recherche d'emploi pour les seniors. Peuvent être dispensés, notamment, les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation d'assurance chômage (ARE), âgés d'au moins 59 ans en 2010, et ceux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), âgés d'au moins 58 ans en 2010. Détails. RAM

Instruction PE n° 2010/149 du 23 août 2010

Le demandeur d'emploi immédiatement disponible est tenu d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi.
Toutefois, une dispense de cette obligation est accordée à certains demandeurs d'emploi, à leur demande et sous certaines conditions.
S'inscrivant dans une logique favorisant le maintien des seniors dans l'emploi, la loi n° 2008-758 du 1er août 2008 relative aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi a aménagé les conditions de dispense de recherche d'emploi. Cette loi prévoit par ailleurs, l'extinction progressive de la dispense de recherche d'emploi, sans remettre en cause les droits acquis au titre de la réglementation précédemment en vigueur.
Ainsi, l'article 4.I de la loi n° 2008-758 précitée a modifié les articles L. 5411-8 et L. 5421-3 alinéa 2 du code du travail en y incluant les nouvelles conditions d'âge auparavant prévues aux articles R. 5421-1 et D. 5411-13 du code du travail.
Le décret n° 2008-1056 du 13 octobre 2008 relatif aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi et au suivi de la recherche d'emploi a mis fin quant à lui à la dispense de recherche d'emploi systématique ouverte à tous les demandeurs d'emploi non indemnisés de plus de 55 ans.
A compter du 1er janvier 2012, les dispositions du code du travail relatives à la dispense de recherche d'emploi seront abrogées. Toutefois, les personnes bénéficiant d'une telle dispense avant cette date continueront à en bénéficier.
Avant le 30 juin 2011, le Gouvernement déposera au Parlement un rapport relatif à l'impact, sur le retour à l'emploi des intéressés, de la suppression progressive de la dispense de recherche d'emploi et, le cas échéant, au vu de ces éléments, sur l'opportunité d'un aménagement de la législation.
La présente instruction rappelle les conditions du bénéfice de la dispense de recherche d'emploi.

1. Bénéficiaires de la dispense de recherche d'emploi

Aux termes des articles L. 5421-3 alinéa 2 et L. 5411-8 du code du travail, certains demandeurs d'emploi peuvent bénéficier à leur demande et sous certaines conditions, de la dispense de recherche d'emploi.
En outre, les bénéficiaires de l'allocation équivalent retraite (AER) peuvent à leur demande et sans conditions d'âge, être dispensés de l'obligation de recherche d'emploi, conformément aux dispositions de l'article 1er du décret n° 2010-458 du 6 mai 2010 (AER 2010), de l'article 1er du décret n° 2009-608 du 29 mai 2009 (AER 2009) et de l'ex article L. 351-10-1 alinéa 4 du code du travail (applicable aux personnes ayant intégré le dispositif avant le 1er janvier 2009).
Par conséquent, sont bénéficiaires de la dispense de recherche d'emploi :

1.1. Les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation d'assurance chômage (ARE), âgés d'au moins :

- 58 ans en 2009
- 59 ans en 2010
- **60 ans en 2011**

1.2. Les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), âgés d'au moins :

- 56 ans et demi en 2009
- 58 ans en 2010
- **60 ans en 2011**

1.3. Les demandeurs d'emploi non indemnisés, âgés d'au moins :

- 56 ans et demi en 2009
- 58 ans en 2010
- **60 ans en 2011**

1.4. Les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation équivalent retraite (AER)

L'AER a été reconduite pour l'année 2010.
Sont dispensés, à leur demande et sans conditions d'âge :

- Les bénéficiaires de l'AER de complément (AER-C)
- Les bénéficiaires de l'AER de remplacement (AER-R)

2. Obligation de déclaration de tout changement de situation

Aux termes de l'article R. 5421-2 du code du travail, le bénéficiaire d'une dispense de recherche d'emploi est tenu d'informer dans un délai de 72 heures l'organisme qui lui verse le revenu de remplacement de tout changement susceptible d'affecter sa situation au regard du paiement de ce revenu, notamment de toute reprise d'activité, salariée ou non, rémunérée ou non.
Le directeur général adjoint Clients, services et partenariat, **Bruno Lucas**

Source : www.pole-emploi.org

A partir de 2012, il n'y aura plus de dispense de recherche d'emploi.

PRISE EN COMPTE DE LA MEDECINE DU TRAVAIL DES SALARIES NON OU MAL PROTEGES RAM

Afin de prendre en compte la spécificité de certains emplois, la proposition de loi permet de déroger par accord de branche aux règles de suivi médical au travail, notamment pour les salariés des particuliers employeurs. Pour les professions pour lesquelles il ne peut y avoir une négociation de branche (stagiaire de la formation professionnelle, travailleurs des associations intermédiaires, salariés temporaires, travailleurs saisonniers etc.) un décret devra déterminer les règles relatives à l'organisation au choix et au financement du service de santé au travail, et les modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs. Pour autant, ces derniers qui ne sont actuellement pas ouverts ou le sont mal par la médecine du travail, devront bénéficier d'une protection égale à celle des autres travailleurs.

ASH N° 2695 DU 4 FEVRIER 2011-02-14

UNE NOUVELLE CIRCULAIRE CNAF POUR LES RAM RAM

Début janvier 2011, de nouvelles perspectives s'ouvrent pour les RAM. En effet, la CNAF officialise par une circulaire sa volonté d'élargir leurs missions et propose une nouvelle appellation : le relais petite enfance.
L'objectif de cette évolution est de ne plus se limiter à l'accueil au domicile des assistants maternels mais de proposer : aux familles, un lieu d'information sur les modes d'accueil (à la maison, au domicile d'un professionnel, collectif…) ; aux professionnels de l'accueil individuel (domicile de l'enfant, chez l'assistant maternel), des espaces de rencontre et de professionnalisation ; un lieu d'observation des conditions de l'accueil du jeune enfant sur le territoire.
La circulaire pose des limites d'intervention, notamment en termes de droit du travail, en orientant parents et professionnels vers certains interlocuteurs et précise que la formation des assistants maternels est du ressort du Conseil Général (PMI) et des employeurs… La Cnaf accompagne ce changement en modifiant son mode de financement et passe à 43 % d'un coût plafond (au lieu de 40 %) d'un service (plus de lien avec le temps de travail de l'animateur).

ACEPP LA GAZETTE 98 JANVIER 2011

RETRAITE ET ACTIVITÉ CONSERVÉE RAM

Vous êtes assistante maternelle ou assistante familiale et vous avez atteint l'âge de la retraite, vous avez tous vos trimestres et pouvez la prendre à taux plein, cependant vous ne souhaitez pas arrêter les accueils en cours afin de les poursuivre jusqu'au départ de l'enfant. Ceci est possible !
Et dans ce cas, vous n'êtes absolument pas tenue de mettre fin au contrat de travail qui vous lie avec votre employeur pour pouvoir poursuivre l'accueil après votre prise de retraite.
Ce principe de la cessation d'activité connaît une dérogation pour les assistants maternels et assistants familiaux. Se référer à la note d'information n° 32 du 29 octobre 1984 de la CNAV :

Activités d'une nature particulière

Dans une même perspective de souplesse, il apparaît d'autre part nécessaire d'exempter certaines activités de l'obligation de rupture définitive de l'activité, en raison des perturbations d'ordre affectif ou psychologique que l'application systématique de cette obligation risquerait d'entraîner auprès d'enfants de personnes âgées, invalides ou handicapées. Doivent ainsi être considérées comme exclues du champ d'application du titre I de l'ordonnance : l'activité des nourrices gardiennes d'enfants et assistantes maternelles ainsi que celles des assurés remplissant les fonctions de tierce personne auprès d'une personne âgée, invalide ou handicapée.

http://www.legislation.cnav.fr/web/recherche/rech_frame_theme.htm

Validation retraite AVEC tous les trimestres

Si vous bénéficiez du taux plein de votre retraite et continuez à poursuivre votre activité salariée, **vos revenus sont cumulables avec vos retraites (base et complémentaire) SANS PLAFOND NI LIMITE.**

Validation retraite SANS tous les trimestres

Si vous avez pris votre retraite et que vous n'aviez pas tous vos trimestres, dans ce cas, **votre activité salariée ne doit pas dépasser 1820 heures x SMIC horaire divisé par 3 ou 160% SMIC.**

►Circulaire AGIRC-ARRCO 2009 14 DRE ; Circulaire 2009/45 du 10/2/2009.

ANNEXE Circulaire Agirc-Arrco n° 2009-20-DRE

Liquidation de la retraite

Activités non soumises à la cessation d'activité salariée

A compter du 1er octobre 2009, les régimes Agirc et Arrco appliquent les mêmes dérogations que le régime général au principe général de la cessation d'activité salariée.

Certaines activités peuvent donc être poursuivies sans faire obstacle à la liquidation ou au service de la retraite soit par leur nature, soit par le niveau des ressources procurées, soit par la durée de l'activité.

En cas de doute sur la situation des intéressés, il convient de vérifier si le régime de base a admis ou non la liquidation de leur pension vieillesse, nonobstant la poursuite d'une activité salariée.

1. Nature de l'activité

- Nourrices, gardiennes d'enfants et assistantes maternelles.
- Fonctions de tierce personne auprès d'une personne âgée, invalide ou handicapée.
- Artistes du spectacle et mannequins.

  Sont notamment artistes du spectacle : l'artiste lyrique, l'artiste dramatique, l'artiste chorégraphique, l'artiste de variétés, le musicien, le chansonnier, l'artiste de complément, le chef d'orchestre, l'arrangeur-orchestrateur et, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique, le metteur en scène.
- Artistes auteurs d'œuvres littéraires et dramatiques, musicales et chorégraphiques, audiovisuelles et cinématographiques, graphiques et plastiques, ainsi que photographiques.
- Personnes handicapées travaillant dans des CAT.
- Ministres des cultes et membres de congrégations et collectivités religieuses au titre de leur activité à caractère religieux donnant lieu à affiliation au régime général.
- Activités de parrainage

  Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, pour assurer dans l'entreprise la formation pratique d'un salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur peut, pour une durée limitée, bénéficier du concours de personnes qui le parrainent.

2. Revenus issus de l'activité

- Salariés logés par leur employeur

  Les salariés logés par leur employeur (notamment les concierges et gardiens d'immeubles) à condition que la rémunération brute mensuelle des 12 mois civils qui précèdent la date d'effet de la retraite n'ait pas dépassé en moyenne le montant du Smic mensuel (Smic en vigueur à la date d'effet de la retraite).

$$\frac{\text{Smic horaire X 1 820}}{12}$$

- Activités de faible importance

  Sont visées les activités salariées prises en compte pour la condition de cessation d'activité.

  L'activité est considérée de faible importance si le revenu brut de l'année civile qui précède la date d'effet de la retraite ne dépasse pas le tiers du Smic (Smic en vigueur au 1er janvier de l'année de la date d'effet de la retraite).

$$\frac{\text{Smic horaire X 1 820}}{3}$$

- Activités accessoires à caractère littéraire ou scientifique

  L'activité est considérée accessoire si le revenu brut qu'elle a procuré à l'assuré ne dépasse pas le tiers du Smic (Smic en vigueur au 1er janvier de l'année de la date d'effet de la retraite).

  Ce sont notamment les activités de recherche scientifique, la publication de livres, la publication d'articles dans la presse ou dans des revues littéraires ou scientifiques, les conférences données dans le domaine littéraire ou scientifique.

$$\frac{\text{Smic horaire X 1 820}}{3}$$

- Vacations dans des établissements de santé (L 161-22 7° du code de la sécurité sociale)

  Les médecins et infirmiers peuvent continuer à exercer des activités de vacations dans des établissements de santé ou des services sociaux et médico-sociaux sous certaines conditions de durée et/ou de ressources.

3. Durée de l'activité

- Activités juridictionnelles ou assimilées

  Sont notamment concernées les personnes qui participent au fonctionnement de la justice autres que les membres des professions judiciaires (magistrats, avocats…) : les jurys d'assises, les conseils de prud'hommes, les missions d'expertises, etc.

- Consultations données occasionnellement
  Sont considérées comme occasionnelles les consultations discontinues dont la durée ne dépasse pas une moyenne hebdomadaire de 15 heures au cours des 12 mois civils précédant la date d'effet de la retraite.

- Participation à des jurys de concours publics ou à des instances consultatives ou délibératives.

  Sont notamment concernés les parlementaires, les conseillers régionaux, généraux ou municipaux, etc.

BREVES

IMPOTS RAM

Le ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat propose de calculer en ligne, par l'intermédiaire d'un simulateur, le montant de l'impôt 2011 à payer sur les revenus 2010. Pour en savoir plus : http://www.service-public.fr/actualites/00441.html?xtor=EPR-140

Source : www.service-public.fr

CAP PETITE ENFANCE RAM

Vous pouvez consulter sur notre site www.ufnafaam.fr, espace adhérents, le sujet distribué aux candidats lors du dernier examen du premier module du CAP petite enfance pour les assistants maternels du département 92.

RAPPORT DE LA DEFENSEURE DES ENFANTS RAM

La Défenseure des enfants vient de publier un rapport sur le thème « Précarité et droits de l'enfant », rédigé à partir d'un colloque et qui concerne le logement, l'école, les soins, comme la protection de l'enfance… Un texte bien informé, concret, plein de propositions pertinentes, bref comme on les aime !

NOMINATION DGCS RAM

Sabine Fourcade a été nommée le 9 février en conseil des ministres directrice générale de la cohésion sociale (DGCS) en remplacement de Fabrice HEYRIES, parti début février exercer dans le secteur privé au sein de Groupama S.A.

A ses cotés, elle avait contribué à la préfiguration puis au lancement de cette nouvelle direction d'administration centrale, dont elle était depuis aout 2009, chef du service politique d'appui adjointe au directeur général. Sabine Fourcade a intégré le ministère chargé des affaires sociales en 1997. Elle a rejoint, après une courte parenthèse au centre Pompidou la DGCS en 2009 au poste de sous directrice des institutions, des affaires juridiques et financières.

ASH N° 2695 DU 4 FEVRIER 2011-02-14

ILLETRISME DANS L'EMPLOI RAM

« Je veux faire de la lutte contre l'illettrisme une priorité en matière de formation » à déclaré Nadine MORANO ministre de la formation professionnelle, dans le cadre du lancement du « programme d'action contre l'illettrisme dans l'emploi » le 9 février.

9% de la population en âge de travailler et 15% des demandeurs d'emploi sont aujourd'hui en situation d'illettrisme. Le 29 mars prochain, une journée spéciale de lutte contre l'illettrisme sera organisée par l'Agence Nationale de Lutte Contre l'illettrisme (ANLCI)

ASH N° 2695 DU 4 FEVRIER 2011-02-14

Un agenda ludique et pratique qui vous suivra toute l'année RAM

Infos pratiques

- **Calendriers 2011 et 2012 avec vacances scolaires**
- **Fiches pour 6 enfants accueillis**
- **Fiches-planning mensuelles 2011, une fiche par enfant**
- **Fiches périscolaires semestrielles**
- **Mémento « Vie associative »**
- **Fiches-planning janvier 2012, une fiche par enfant**
- **Indemnités kilométriques et d'entretien…**
- **Tableau récapitulatif des congés payés**
- **Tableau récapitulatif pour la déclaration de revenus**
- **136 pages**

Disponible sur notre e-boutique : **www.boutique-ufnafaam.fr**

L'agenda Professionnel de l'Assistant Familial

- Calendrier 2011avec vacances scolaires
- Fiches pour 3 enfants accueillis
- Répertoire téléphonique professionnel
- Informations pratiques

QUESTIONS ?

Réponses…

LES JOURS ENFANTS MALADES RAM

Question : Les jours enfants malades quand une assistante maternelle a une fratrie c'est par enfant ou par employeur ?

REPONSE : Le salaire mensuel peut être minoré en cas d'enfant malade et s'entend bien par enfant accueilli et non par employeur.

LONGUE MALADIE ET CONTRATS RAM

Question : Je suis en arrêt maladie depuis le 31 janvier 2009. Je ne suis pas en état physique et morale de reprendre mon activité. J'ai des contrats en cours, certains ont été repris pour mon remplacement par d'autres assistantes maternelles et les autres parents se sont arrangés avec leur famille.
1 - J'ai un contrat dont la petite fille que j'accueille est rentrée à l'école maternelle : dois-je terminer ce contrat ? Et comment cela se passe avec les organismes sécurité sociale et l'IRCEM ?
2 - Un autre contrat dont les parents déménagent : dois-je terminer ce contrat ? Et comment cela se passe avec les organismes sécurité sociale et l'IRCEM ?
3 - Sachant que mon agrément pour 5 ans se termine le 3 octobre, comment dois-je faire avec la PMI et quel sont mes droits en étant en maladie ? La maladie risque de prendre encore un moment avant la guérison. Je suis perdue. J'aimerai qu'on puisse me répondre au plus juste afin que je puisse faire le nécessaire administratifs pour ces contrats. Comment cela se passe quand j'arrête des contrats avec les organismes sécurité sociale et IRCEM pour les indemnités maladie ?

REPONSE : **Ne prenez pas l'initiative de rompre**. L'arrêt maladie ne gène pas la rupture à l'initiative de l'employeur, les parents peuvent librement signifier un retrait sans que vous ne repreniez votre travail, ainsi vous ne perdrez pas vos droits aux allocations chômage lorsque vous serez apte à reprendre. De plus, vous perdriez votre droit à l'indemnité de rupture. Tant que vous êtes en maladie, vous percevez les indemnités journalières de la Sécurité Sociale et vos indemnités complémentaires par l'IRCEM. Pour ce qui est de votre renouvellement rien n'empêche les démarches.

CONGE ENFANT MALADE RAM

Question : Une collègue maman d'une jeune fille accidentée et hospitalisée a-t-elle le droit à des jours de congés pour enfant malade ?

REPONSE : Le Congé non rémunéré pour enfant malade est valable jusqu'a 16 ans il est de 3 jours par an, il est porté a 5 jours si le salarié assume la charge de 3 enfants et plus. Si l'assistant maternel a des enfants de plus de 16 ans il existe aussi un congé non rémunéré qui se nomme congé de soutien familial. Ce congé a une durée maxi de 3 mois et débute sans délai en cas d'urgence absolu, il doit être sanctionné par le médecin et l'assistant maternel doit en avertir sans délai son employeur.

MALADIE CONTAGIEUSE RAM

Question : Dans le cas ou une assistante maternelle refuse un enfant dont la maman est atteinte d'une rougeole plus d'une bactérie pulmonaire qu'elle a attrapée à l'hôpital, où elle est infirmière, le parent doit-il maintenir le salaire ou doit-il enlever les jours ? (La maman est venue chez l'assistante maternelle avec un masque sur le nez en disant qu'elle était très contagieuse, mais que son enfant n'était pas touché...).

REPONSE : Puisque la mère a pris les précautions et que l'enfant n'est pas contagieux, elle pouvait l'accueillir. Il serait professionnel et prévoyant d'interpeller le médecin PMI qui peut prendre des décisions sanitaires. Le maintien de salaire ou non dans ce cas n'est pas prévu par les textes.

MALADIE/LICENCIEMENT RAM

Question : Une adhérente est en arrêt maladie depuis le 1er décembre jusqu'à fin janvier avec possibilité de prolongation. Les parents souhaitent licencier l'assistante maternelle car ils doivent la remplacer. En recherchant les textes j'ai lu que si la santé de l'assistante maternelle ne peut être en soi une cause de retrait,

on peut baser le retrait de l'enfant sur l'absence prolongée obligeant l'employeur à la remplacer définitivement. (Cour de cassation, Chambre sociale, 13 mars 2001, Revue de jurisprudence sociale n°5, mai 2001, P415, N°592). Ai-je bien compris ce texte et si cela est le cas, comment se passe le licenciement, un préavis d'un mois doit il être respecté ? A partir de quand ?

REPONSE : En effet, il est impossible de licencier pour maladie, la maladie ne peut pas constituer un motif de licenciement, mais l'absence d'un salarié pour maladie de façon prolongée ou répétée peut justifier son licenciement, non à cause de son état de santé, ce qui serait discriminatoire mais du fait de la désorganisation causée par son arrêt et de la nécessité de le remplacer. Dans ce cas, il s'agit d'une cause légitime de rupture. (Cass. soc. 10-11-2004 n°02-45.187 : RJS 1/05 n° 31 ; 14-2-2007 n°05-44.682 : RJS 5/07 n° 582).

Du fait de la maladie, le préavis ne pourra être exécuté physiquement et donc ne sera pas rémunéré par l'employeur. Cependant le contrat de travail ne prendra fin qu'au terme du préavis.

GROSSESSE ET CONTRATS RAM

Question : Une assistante maternelle est enceinte de 2 mois et demi et est en arrêt pendant 3 semaines, cet arrêt peut éventuellement se prolonger. Elle accueille à son domicile une enfant de 2 ans et demi, une de 3 ans et un de 9 mois. Doit-elle rompre les contrats ou continuer l'arrêt jusqu'à la fin de sa grossesse, sachant qu'elle ne reprendra pas les 2 ainés. Comment va-t-elle toucher ses indemnités si elle rompt déjà.

REPONSE : **Surtout qu'elle ne démissionne pas**, si elle venait au final à reprendre, elle n'aurait plus aucun revenu puisque les droits aux allocations chômage ne sont pas ouverts après une démission si ce n'est 4 mois plus tard. La grossesse est une période très délicate pour l'employeur car il ne peut pas rompre pour un motif lié à la grossesse.

ACCIDENT DU TRAVAIL/PRISE DE CONGE RAM

Question : Un accident du travail le 6 août, est en vacances le 7 au soir pour 3 semaines. Le fait que c'est en accident du travail cela repousse t-il d'autant ses congés annuels ou ceux-ci sont floués dans son arrêt de travail accident ? Doit-elle reprendre le travail après son arrêt ou peut-elle prendre ses congés à la suite ? Ou doit-elle travailler au moins une journée et prendre ses congés ?

REPONSE : NON ses congés ne sont pas perdus car l'arrêt survient avant leur prise. Elle devra prendre ses trois semaines dès sa reprise et ce sans obligation de carence ou reprise.

CONGES SANS SOLDE RAM

Question : Un parent nous soumet une question et nous souhaiterions un avis de votre part. L'assistante maternelle est employée depuis octobre et donc au 31 mai elle a acquis 20 jours.il se trouve que cette assistante maternelle a pris 2 mois de congés et demande le paiement des 2 mois. Au-delà des 20 jours le reste est considéré en congés sans solde normalement ? Le contrat est sur 52 semaines.

REPONSE **:** En effet dans une année complète les congés sont payés dans la mensualisation. Ces congés (5 semaines de congés + 47 semaines de travail) sont rémunérés lorsqu'ils sont pris et si le salarié à acquis 30 jours. Dans le cas contraire, le salarié doit prendre des congés sans solde et sont déduits de la mensualisation.

CONGÉ « PATHO » POST ACCOUCHEMENT ? RAM

Question : Est-il vrai qu'une salariée peut bénéficier d'un congé pathologique après son accouchement ?

REPONSE : Oui. En cas de maladie liée à la grossesse ou à l'accouchement et attestée par certificat médical, la durée du congé maternité peut-être augmentée dans la limite de 4 semaines après la date de l'accouchement (c. trav. Art. L.1225-21).

SOURCE : RF SOCIAL N° 104, JANVIER 2011

CONVENTION COLLECTIVE RAM

Assistants maternels

Amélioration du régime de prévoyance 27-01-2011

Une garantie rente éducation et une garantie maladies redoutées sont instaurées sans augmentation du taux de cotisation.

Organisme assureur

Les partenaires sociaux reconduisent la désignation de l'IRCEM Prévoyance en tant qu'organisme assureur du régime de prévoyance.

Bénéficiaires

Toutes les prestations du régime de prévoyance sont accordées aux salariés justifiant d'une ancienneté d'au moins 12 mois chez un particulier employeur (condition alternative à la condition de cotisation).

1. auparavant, cette condition d'ancienneté n'était prévue que pour la prestation incapacité de travail.

Prestations

- *Incapacité de travail*

La garantie de base mensuelle est désormais égale à 77 % (et non plus 76 %) du salaire mensuel brut, plafonné à la tranche A, sous déduction des IJSS brutes.

En outre, il est désormais précisé que l'indemnisation prend fin à la date de reprise d'activité ou au décès du salarié. La limite d'âge, auparavant fixée au 65e anniversaire, est, quant à elle, supprimée.

REMARQUE : rappelons que cette limite d'âge avait été exclue de l'extension *(♦ Arr. 17 déc. 2004)* .

En cas de suspension de l'agrément de l'assistant maternel, l'indemnisation s'arrête à la date de cessation du paiement des IJSS limité au dernier jour d'une période de suspension qui ne peut désormais excéder 120 jours (au lieu de 90 jours antérieurement).

L'indemnisation de l'incapacité prend fin au 90e jour d'arrêt continu pour les salariés encore en activité alors qu'ils ont atteint l'âge légal de la retraite (au lieu des salariés en activité au-delà de 65 ans) ainsi que pour les salariés en cumul emploi-retraite.

Par ailleurs, pour la détermination du salaire de référence servant de base au calcul de la prestation incapacité de travail, il est désormais prévu que la période du congé de paternité indemnisée par la sécurité sociale est assimilée à une période de congés payés. Ainsi, lorsque le salarié n'a perçu aucun salaire pendant au moins 1 mois pour raison de congé de paternité, le salaire de référence est calculé sur les 12 derniers mois (au lieu des 3 derniers mois).

- *Invalidité*

Le montant de la rente annuelle d'invalidité est désormais fixé à 95 % (au lieu de 90 %) du salaire net annuel de référence, sous déduction de la pension brute versée par la sécurité sociale.

Par ailleurs, il est désormais prévu que l'indemnisation prend fin au passage « en retraite pour inaptitude au travail » par la sécurité sociale, à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66 % ou au jour du décès du salarié. Les partenaires sociaux suppriment également la limite d'âge qui était auparavant fixée au 60e anniversaire du salarié.

- *Rente éducation*

Le régime de prévoyance assure désormais le versement d'une rente éducation à chaque enfant à charge en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (invalidité de 3e catégorie) du salarié.

Le montant de la rente éducation est fixé comme suit, en pourcentage du salaire brut annuel de référence.

REMARQUE : le salaire de référence est égal au salaire annuel brut moyen limité au plafond annuel de la sécurité sociale perçu par le salarié dans la profession d'assistant maternel au cours des 4 derniers trimestres civils.

Age de l'enfant	Rente
Jusqu'au 12e anniversaire	8 %
Du 12e au 18e anniversaire	12 %
Du 18e au 26e anniversaire (sous conditions)	16 %

- *Maladies redoutées*

Désormais, en cas de survenance d'une maladie redoutée, le salarié bénéficie, à l'issue d'un délai de 30 jours à partir de la constatation médicale de la maladie, d'un capital égal à 25 % du salaire annuel brut de référence.

REMARQUE : le salaire de référence correspond au salaire annuel brut moyen limité au plafond annuel de la sécurité sociale perçu par le salarié dans la profession d'assistant maternel au cours des 4 derniers trimestres civils.

Les maladies redoutées couvertes par cette garantie sont les suivantes : cancer, infarctus, accident vasculaire cérébral (avec symptômes de lésions cérébrales permanentes), transplantation d'un organe vital, sclérose en plaques (avec syndromes persistants), insuffisance rénale (nécessitant un traitement par dialyse), maladie de Parkinson déclarée avant 65 ans (avec symptômes permanents), pontage coronarien (avec sternotomie), maladie d'Alzheimer et autres démences organiques.

- Avenant 29 oct. 2010 (déposé 24 déc. - BO/CC 2010/52, janv. 2011)
- Avenant 29 oct. 2010 (déposé 24 déc. - BO/CC 2010/52, janv. 2011)

JURISPRUDENCES

Préavis – dispense de préavis – dispense par l'employeur – droit pour l'employeur RAM

La décision de l'employeur de dispenser le salarié licencié d'exécuter une partie du préavis auquel il a droit ne caractérise pas en elle-même une faute.

Cass. soc. 23 novembre 2010 n° 09-67.347 (n° 2157 F-D), Sté Simon c/Legendre.

SOURCE : RJS 2/11

Modification du contrat de travail – modification par l'employeur – nature et qualification de la modification – horaire ou durée du travail – modification contractuelle – modification de l'horaire au sein de la journée RAM

Ayant relevé que, selon les termes de la lettre de licenciement, les horaires quotidiens du salarié avaient été fixés d'un commun accord entre les parties, ce dont il résultait qu'ils présentaient un caractère contractuel, la cour d'appel en a justement déduit que leur modification constituait une modification du contrat de travail que le salarié était en droit de refuser.

Cass. soc. 3 novembre 2010 n° 09-41.132 (n° 2122 FS-D), Sté Opéra Bouffe c/Besse.

SOURCE : RJS 1/11

Contrat de travail à durée déterminée – définition – distinction entre contrat à durée et contrat à durée indéterminée – incertitude sur la nature du contrat – qualification par le juge RAM

Si un contrat de travail, expressément qualifié dans ses termes comme étant un contrat à durée déterminée ne peut être requalifié en contrat à durée indéterminée qu'à la demande du salarié, la qualification exacte d'un contrat, dont la nature juridique est indécise, relève de l'office du juge.

Cass. soc. 20 octobre 2010 n° 08-42.527 (n° 1989 FS-D), Mustapha c/Sté Orca Marine.

SOURCE : RJS 1/11

Règlement intérieur – contenu – discipline – sanctions disciplinaires – nature et échelle des sanctions – mise à pied – licéite – conditions

Une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce dernier précise sa durée maximale.

Cass. soc. 26 octobre 2010 n° 09-42.740 (n° 2078 FS-PBRI), Roudaut c/Sté Jarbil circuit.

SOURCE : RJS 1/11

Syndicats professionnels – action en justice – capacité – conditions – organisation d'employeurs – groupement constitué en association loi 1901

Les syndicats ou associations professionnels qui regroupent des personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou connexes, qui ont pour objet exclusif l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes mentionnées dans leurs statuts, ont la capacité d'ester en justice, dès lors qu'ils ont satisfait à l'obligation de dépôt de leurs statuts en mairie.

Ayant vérifié que l'objet de l'organisation demanderesse, qui regroupe des professionnels exerçant un même métier, était celui d'un syndicat ou association professionnels, et qu'elle justifiait du dépôt en mairie de ses statuts, la cour d'appel a exactement décidé qu'elle avait, de ce fait, la capacité d'ester en justice.

Cass. soc. 13 octobre 2010 n° 09-14.418 (n° 1921 FS-PB), Sté Atac c/Sté la Maison de la boulangerie pâtisserie artisanale de l'Eure.

SOURCE : RJS 1/11

MENSUALISATION DU SALAIRE EN CAS D'ACCUEIL RÉGULIER

Aux termes de l'article 7 de la convention collective, pour assurer au salarie un salaire régulier, quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire de base est mensualise.

Une salariée qui assure l'accueil régulier de l'enfant doit donc bénéficier de cette mensualisation même si l'accueil n'est pas a temps plein et qu'elle n'a pas d'horaire fixe.

La méconnaissance de cette disposition conventionnelle par l'employeur cause nécessairement un préjudice a la salariée.

CASS. SOC. *10 NOV. 2009*, N° 08-43.707, CARPENTIER C/ RAGU

Commentaires UFNAFAAM : cette décision précise clairement les limites de contractualiser « en accueil occasionnel » qui doit rester de courte durée et/ou sans caractère régulier.

COMPTES-RENDUS

RENDEZ-VOUS AU MINISTERE DE LA SOLIDARITE ET DE LA COHESION SOCIALE

21 Janvier 2011 RAM

Présents : *Jacques SIBMSLER, représentant du bureau de Roselyne Bachelot ; Ibrahim MOUSSOUNI, chef du bureau enfance et famille ; Linda CAMBON, conseillère technique du bureau de Madame BACHELOT ; Marie-Françoise CATONI, représentant du bureau enfance et famille DGCS ; Sandra ONYSZKO et Marie-Noëlle PETITGAS UFNAFAAM.*

INFORMATIONS SUR LE RÉFÉRENTIEL AGRÉMENT EN VOIE DE PARUTION AU COURS DU 1ER TRIMESTRE 2011.

FORMATION CONTINUE DES ASSISTANTS MATERNELS : points et perspectives

Madame CATONI : Un référentiel du contenu de la formation obligatoire est en perspective.
UFNAFAAM réitère sa demande qu'une action gouvernementale ? visant à dénoncer le conflit d'intérêt et de non concurrence entre l'IFEF et les autres organismes formateurs soit étudiée. Nous dénonçons fermement le monopôle de l'organisation patronale FEPEM au sein de la branche. Nous remettons un dossier de demande de labellisation AGEFOS refusé en Loire-Atlantique, en support à nos doléances.
Madame CATONI : dans les conditions actuelles, seule une action juridique de votre organisme formateur au tribunal administratif pourrait inverser la situation. Elle rappelle que nos représentants salariés ont hélas signé ces accords.
Précision ***Ibrahim MOUSSOUNI*** : hélas peut être sous la pression !
Un conflit opposant les deux organisations patronales FEPEM et SPE bloque actuellement toute perspective de révision des accords des partenaires sociaux. La FEPEM conteste la représentativité du SPE. Une action juridique est en cours et risque de paralyser durablement les négociations sans oublier l'organisation des élections de représentativité de branche du secteur, prévues initialement en 2012 qui risquent d'être reporté tant que la procédure juridique est en cours.
UFNAFAAM : retour sur Plan métier petite Enfance 2008. Nous souhaitons que les perspectives d'évolution de carrière soient étudiées pour les assistants maternels en vue d'exercer dans les collectivités d'autres fonctions dans le secteur. Nous insistons sur la nécessité pour encourager les candidats au métier d'avoir des issues de sortie, par exemple la possibilité de préparer le diplôme d'auxiliaire de puériculture.
Madame CATONI : nous allons demander aux régions d'entamer des négociations sur des possibilités de « formations passerelles » avec les représentants de l'action sociale et de l'éducation nationale.
Par contre le ministère de la santé ne validera pas une dispense d'effectuer un stage en milieu hospitalier pour permettre aux assistants maternels d'obtenir le diplôme d'auxiliaire de puériculture.
UFNAFAAM *:* pouvez-vous étudier les moyens de mettre en place un CIF (congé individuel de formation) adapté pour les assistants maternels ?
Madame CATONI : il est prévu un plan de contractualisation sur 4 ans de 2011 à 2015 avec une obligation de résultat entre les partenaires sociaux sous contrôle des rectorats et des préfets de région : c'est en cours de négociation.

BILAN DE LA LOI DE 2005 :

L'UFNAFAAM s'étonne que ce bilan prévu légalement fin 2008 ne soit toujours pas effectué.
Ibrahim MOUSSOUNI : effectivement les dates n'ont pas été respectées mais nous avons pratiquement finalisé le rapport que nous devrions être en mesure de sortir très prochainement et il paraît très positif.
L'UFNAFAAM ne comprend pas que nous n'ayons pas été consultés lors de l'élaboration de ce rapport et nous demandons un report de sa parution afin de pouvoir y apporter nos remarques et nos constats de pratique de terrain.
Jacques SIMMSLER : effectivement nous allons voir avec les services et nous allons vous soumettre ce projet dans les semaines qui suivent en prévoyant une date de parution en juin 2011. Vos remarques pourront être incluses en annexe.

MEDECINE DU TRAVAIL :
L'UFNAFAAM : demande l'étude de la mise en place d'une caisse de recouvrement pour les assistants maternels employés par les particuliers. Nous avons de nombreux cas de maladie liées au travail qui relèvent de cette compétence et qui sont actuellement non répertoriés.
Jacques SIMMSLER : c'est effectivement une question que nous devons étudier. Nous allons voir les possibilités de mise en place

ASSURANCE :
L'UFNAFAAM demande qu'une révision de la loi prévoit d'obliger les assureurs à adapter leurs garanties à l'exercice du métier, notamment lors des déplacements hors du domicile : nous lui faisons état de clauses restrictives sur ce point
Ibrahim MOUSSOUNI : il faut que nous avancions plus avec la fédération des assureurs avec qui pour le moment il nous est difficile de coopérer. Nous leur faisons parvenir un courrier du département 44.

SUPPRESSION DU TAUX MAXIMUM JOURNALIER :
L'UFNAFAAM : nous demandons la suppression du taux maximum journalier qui lèverait toutes les difficultés engendrées par les longues journées de travail des assistants maternels et ne ferait pas augmenter les dépenses de l'Etat puisque la prestation PAJE est limitée à un taux maximum. Pour ce qui concerne la prise en charge des cotisations sociales, le marché de l'offre et de la demande continuerait d'être le vecteur d'équilibre et de maintien d'un taux horaire moyen calé sur les revenus des employeurs
Ibrahim MOUSSOUNI : la FEPEM s'opposera à cette suppression ;

CARENCES PAJEMPLOI :
L'UFNAFAAM interpelle à nouveau sur les carences du dispositif PAJEMPLOI qui ne permet pas d'enregistrer selon le code du travail les éléments contractuels ou légaux : indemnité de précarité, de formation, loi TEPA, journée de solidarité etc.……
Ibrahim MOUSSOUNI : nous sommes en cours de mise en place d'un dispositif qui permettrait de répondre aux questions juridiques, ouvert aux salariés et employeurs. Nous devons faire remonter vos remarques.

Classement ERP des MAM :
Ibrahim MOUSSOUNI : le ministère de l'intérieur sera inflexible sur l'obligation de classement en ERP pour les MAM et ce malgré la pression des parlementaires G LARDEUX et J ARTHUIS.

Sandra ONYSZKO et Marie- Noëlle PETITGAS UFNAFAAM

Les chiffres que les assistantes familiales doivent retenir au 1er janvier 2011 en montant brut

Salaire minimal de la fonction globale de base	**450,00 € (50 SMIC horaires)**
Salaire minimal pour chaque enfant	630,00 € (70 SMIC horaires)
Salaire minimal pour un enfant	1080 € (120 SMIC horaires)
Salaire minimal pour l'accueil intermittent	36,00 € (4 SMIC horaires) par jour et par enfant
Indemnité d'entretien minimale	11,76 € (3,5 minimums garantis) par jour
Indemnité minimale de sujétion exceptionnelle en accueil continu	139,50 € (15,5 SMIC horaires) par mois et par enfant
Indemnité minimale de sujétion exceptionnelle en accueil intermittent	4,50 € (0,5 SMIC horaire) par jour et par enfant
Indemnité minimale d'attente	25,20 € (2,8 SMIC horaires) par jour
Indemnité minimale en cas de suspension d'agrément	450,00 € (50 SMIC horaires) par mois
Indemnité minimale en cas de disponibilité pour l'accueil d'urgence (ASE)	20,25 € (2,25 SMIC horaires) par jour

Source : L'assmat n° 95 février 2011

GROUPE DE TRAVAIL SUR LE REFERENTIEL DE L'ACCUEIL CHEZ UN ASSISTANT MATERNEL

mercredi 5 janvier 2011

La séance commence par la relecture des textes du référentiel tenant compte des 2 réunions de concertation précédentes. RAM

Précisions apportées :
Obligation d'aménager un chenil lorsque l'assistant maternel possède un chien de 1ère ou 2ème catégorie sauf dans les départements ayant pris un arrêté d'irrecevabilité d'agrément pour les candidats dans ce cas.
Les normes ERP visant les Maisons d'Assistants Maternels ont, quant à elles, suscité de vives discussions : dans les départements où les MAM sont nombreuses, ces nouvelles exigences posent problème de par la contradiction entre le projet de loi initial et les nouvelles normes définies – ces normes impliquant une remise en cause des conditions d'ouverture de ces établissements, désormais classés en ERP.
Position du Ministère : les MAM sortant du cadre de l'accueil familial doivent répondre aux normes de sécurité fixées pour les établissements recevant du public, la responsabilité du département pouvant être engagée en cas de non respect des textes en vigueur.
L'UFNAFAAM précise que, lors des auditions ou réunions, l'AMF (Association des Maires de France), les associations et ministères présents ont tenté – à l'appui des textes officiels s'y rapportant - d'attirer l'attention des législateurs sur l'obligation de mise aux normes des MAM (sécurité, contrôle vétérinaire). Cette démarche n'a pas été suivie d'effet.
A la demande des départements, le Ministère précise que le délai de réponse de 3 mois court à partir de la date de réception du dossier réputé complet c'est-à-dire intégrant les nouvelles dispositions (classement de normes, diagnostic électricité/plomb/amiante). Dans le cadre du projet de création d'une MAM, nous préconisons la remise aux professionnels porteurs du projet d'une nomenclature de leurs obligations.

SERVICE VETERINAIRE :
Le Ministère rapporte les réserves émises par les services de contrôle vétérinaire quant aux modalités d'application des textes aux MAM. Certaines obligations pourraient être applicables aux repas confectionnés sur place. L'UFNAFAAM rappelle que Mr LARDEUX, au cours de l'élaboration de ce projet de loi, avait indiqué l'impossibilité de saisir ces services pour de petites structures. La DGCS confirme le fait que cette affirmation est incorrecte.

MISE A DISPOSITION D'UN LOCAL :
La DGCCL précise que l'Article L.2144-3 du Code Général des Propriétés fera référence pour permettre à une association l'accès à un conventionnement d'un local à titre gratuit ; il est souhaitable que les assistants maternels se regroupent en associations pour en faciliter l'attribution. Dans le cas contraire, il sera fait référence à un autre article traitant de la mise à disposition de moyens en faveur de personnes publiques (article communiqué ultérieurement).

ACCESSIBILITE HANDICAP :
Position du Ministère : la Commission d'Accessibilité devra être saisie lors de l'ouverture d'une MAM.
Les membres du groupe de travail s'interrogent sur ces nouvelles obligations : ces structures ne sont-elles pas en train de devenir des micro-crèches ?
L'UFNAFAAM propose que chaque département dispense aux candidats à l'ouverture d'une MAM une liste de préconisations visant au respect des normes de 4ème catégorie comme :

- Opter pour un logement comportant un seul niveau soit au rez-de-chaussée soit accessible par un ascenseur ;
- Obtenir les plans du logement avant de signer le contrat de location pour permettre au département de statuer sur le dossier sans que les candidats engagent des frais à fonds perdus avant la visite des lieux par la PMI ;
- Privilégier une habitation postérieure à 1949 sans canalisations en plomb ;
- Faire vérifier l'installation électrique par un professionnel avant de signer le bail ;
- Ne pas confectionner les repas ;
- Se constituer en association ;
- Souscrire à un contrat d'assurance incluant la délégation d'accueil comme celui proposé par l'UFNAFAAM.

La loi a normalisé les MAM : elles entrent désormais dans le cadre des structures accueillant des enfants, même si elles bénéficient de règles allégées. Depuis son retrait expérimental elles doivent adopter des normes classiques.
Comme cela était prévisible, force est de constater que les assistants maternels seront une fois de plus pénalisés par les frais à assumer pour mettre aux normes une MAM existante soit par les réticences des départements craignant de devoir faire face à une escalade des exigences normatives.

Pour l'UFNAFAAM : Sandra ONYSZKO

VOUS AVEZ DIT RENCONTRE ?

RAM

5ÈME RENCONTRE DU 15 JANVIER : « ASSISTANTES MATERNELLES AUJOURD'HUI. ASSISTANTES MATERNELLES DEMAIN »

Cette journée est organisée par le magazine « assistante maternelle magazine » ce groupe de Presse est également appelé TPMA.
C'est le directeur de ce magazine, Monsieur DUVAL qui ouvre cette conférence.

Le ton est donné….
Jean EPSTEIN arrive sur scène, fidèle à lui-même il amuse l'assemblée avec des anecdotes puisées dans son livre *« l'explorateur nu »*.
Jean EPSTEIN sait captiver son public, c'est un homme plein d'humour. Et, c'est un plaisir pour les auditeurs qui ne l'ont jamais entendu.

LA MICRO CRECHE
Un film sur une micro crèche est diffusé. Cette structure est basée en Dordogne.
Les professionnels de cette structure sont venus nous en parler.
Elle fonctionne avec 4 personnes (une auxiliaire de puériculture et des assistants maternels), dans une amplitude horaire d'ouverture allant 7h30 à 19 heures.
Puis viennent les questions qui, vous le remarquerez ont été préparées avec minutie :
TPMA « comment avez-vous monté votre micro crèche »
Responsable micro crèche : « nous avons trouvé des informations sur internet puis nous nous sommes crées en association.
TPMA : « quelles sont les obligations d'une micro crèche ? »
Responsable micro crèche : « le paradoxe, c'est que nous n'avons pas eu d'information claires à ce sujet ; de ce fait nous avons dû aller chercher les infos nous-mêmes telles que :
- L'accessibilité aux handicapés
- Le portage de repas
Question de la Salle : Quels sont vos tarifs ?
Responsable micro crèche : nous fonctionnons avec la PAJE STRUCTURE et nous demandons 4.50 €/h.

Les questions sont terminées, avons-nous appris réellement quelque chose du fonctionnement ?
Ceux qui sont venus écouter auraient pu avoir besoin d'outils pour monter une micro-crèche.
Quel partenariat ? Quel coût ? Quel interlocuteur ? Quelles subventions ? Quel cursus ?
Un animateur aurait pu repréciser les textes de la loi en faisant la liaison avec le témoignage.

UNE MAISON D'ASSISTANTS MATERNELS
Cette structure est basée en ISERE.
On nous apprend que cette Maison d'assistants maternels accueille 19 enfants. On peut s'interroger : s'agit-il du nombre de contrats ? Car la loi du 9 Juin 2010 précise un maximum de 16 enfants dans une structure.
Cette maison d'assistants maternels travaille avec un personnel hospitalier.
Elles n'ont pas mis en place la délégation d'accueil (ce n'est pas obligatoire) et le parent signe deux contrats de travail avec deux des assistants maternels travaillant dans cette M.A.M.
Après quelques questions autant travaillées que les précédentes sur le groupe micro crèche. Les échanges avec la salle débutent. Les avis sur les M.A.M sont souvent encore très partagés. Les échanges, parfois houleux, étaient à prévoir, ce qui n'a pas été fait ni été recadré à aucun moment par l'organisation.
Cela a eu pour conséquence quelques réflexions basées sur le corporatisme des uns et des autres, avec en prime, une puéricultrice de l'équipe TPMA très remontée sur les départements qui freinent la montée des Maisons d'assistants maternels et sur les services Protection Maternelle Infantile qui en font tout autant selon elle. Si cela peut s'avérer parfois vrai, il faut conserver un discours pondéré car d'une part ce n'est pas le cas de tous les départements ; c'est parfois même le contraire, d'autre part il serait intéressant de comprendre les arguments qui étayent ces refus, entre autres pour pouvoir les contre argumenter, ce qui déboucherait sur un débat.

Cependant, bien loin de cet échange, nous sommes plutôt les otages d'une altercation : un médecin Protection Maternelle Infantile venu de son plein gré pour comprendre les arguments des uns et des autres (c'est ce qu'elle nous dira par la suite) demande le micro. Elle explique la frilosité du département. Elle se voit alors coupée dans son explication par la puéricultrice de l'équipe TPMA qui s'insurge de cette réponse soutenue par sa collègue Sandra NADJAR.
Il semblerait que l'on passe à des kilomètres du but d'une table ronde.

CREER UNE MAM : L'ASPECT JURIDIQUE
Sandra NADJAR est la juriste du magazine. Elle travaille depuis quelques années avec le directeur de celui-ci.
Mais voici le moment tant attendu : nous allons obtenir des réponses. *Comment crée-t-on une maison d'assistant maternel ?*
Sandra NADJAR précise qu'il faut suivre des axes logiques tel que : établir le budget de fonctionnement, trouver un local, délimiter les axes de l'association et faire un bilan de compétence, plus simplement dit : définir un règlement intérieur.
Là encore ce n'est pas faux, mais insuffisant : *parle-t-on des normes ? Du dossier à constituer ? Revient-on sur la délégation, sur des limites et ses obligations ? Insiste-t-on sur les assurances ?*
La réponse est non mais on nous dit qu'il va y avoir une formation et qu'il faudrait qu'on s'inscrive si on veut entendre la suite (150 euros).
Monsieur DUVAL nous précisera avant la fin de cette intervention qu'un petit livret (9 euros) est en vente, celui-ci explique quelques textes de la convention collective et c'est Sandra NADJAR qui l'a fait, cela reste en famille !

LE PROJET PEDAGOGIQUE
Laurence RAMEAU, la puéricultrice de l'équipe TPMA insiste sur l'utilité d'un projet pédagogique dans une Maison d'assistants maternels.
Mais il faudra quand même adapter et créer des nouvelles pratiques dans ces structures, il y a trop de normes en crèche, dit-elle, dans une M.A.M, cela sera différent.
Elle ajoute qu'il serait très utile de faire appel à un intervenant lors de conflits.
Question de la salle : Nous sommes dans le département 77, et dans celui-ci on détermine que les Maisons d'assistant maternel peuvent être en 4ème catégories. (Norme E.R.P)
L.RAMEAU : les médecins et les puéricultrices sont réticents à cet accueil, la Protection Maternelle Infantile ressent une perte de pouvoir.
Un groupe se lève : « nous sommes le département de la Mayenne et chez nous pas de normes, c'est faux il n'en faut pas » disent-elles.
S.NADJAR répond alors que ce n'est pas si simple. Dommage la réponse s'arrête là.

LA QUALITE DE L'ACCUEIL

Marie-Paule THOLLON-BEHAR, psychologue est responsable du Pôle de recherche petite enfance de LYON. Madame THOLLON amène une réflexion sur un sujet dont nous reparlerons le week-end des 2 et 3 avril à GIENS : *la qualité de l'accueil*.

Elle nous précise que cette qualité d'accueil porte sur différents paramètres dont la communication.
Cet axe est très bien utilisé chez les assistantes maternelles car elles sont bien placées, dit-elle, leur plus grande disponibilité ainsi qu'un accueil moins bruyant qu'en crèche collective renforce la communication avec l'enfant.
La qualité porte également sur la socialisation de l'enfant et son accompagnement. Elle se base aussi sur une relation de confiance. Accueillir avec qualité c'est accompagner également la parentalité.
Pour madame THOLLON, la formation continue des assistants maternels devrait se réaliser avec d'autres professionnels de la petite enfance afin de partager les pratiques.
Elle termine par pondérer le débat précédent en précisant que la qualité d'agrément de l'assistant maternel est celle d'une spécificité d'accueil de l'individualité de l'enfant ; ce qui, selon elle, peut être moindre dans une Maison d'assistants maternels.
Dommage que son intervention soit prévue sur un temps court : seulement 30 minutes !
Son intervention est terminée. C'est l'heure pour nous de quitter la salle, mais pas avant un dernier discours du responsable d'*Assistante Maternelle Magazine*.
Le thème de cette rencontre était « assistante maternelle d'aujourd'hui, assistante maternelle de demain » ….aujourd'hui je n'ai pas compris le lien avec hier, quant à demain je n'ai rien vu qui me permettait de retenir des informations sur la profession.
Pour une rencontre je pense plutôt qu'on nous a posé un lapin.

Sandra ONYSZKO pour l'UFNAFAAM

LU DANS LA PRESSE

ZINFOS974 ILE DE LA RÉUNION

LES ASSISTANTS FAMILIAUX PROTESTENT CONTRE LEURS MAUVAISES CONDITIONS DE TRAVAIL

Une poignée d'assistantes familiales, en grève, se sont à nouveau installées aujourd'hui dans le hall du Conseil général pour signaler leur mécontentement face à une situation professionnelle de plus en plus précaire. Demain elles reviendront, en plus grand nombre…

Zinfos974 signalait il y a quelques jours le cas d'une assistante familiale en grandes difficultés suite à une suspicion de maltraitance sur appel anonyme. Depuis le 8 juin, celle-ci tente de demander au Département de revoir sa situation. La réponse ne s'est pas fait attendre : le 12 juin, un courrier lui était adressé stipulant que *dans l'intérêt de l'enfant, je vous demande de ne plus interférer dans le projet actuel*.

De là, la grogne a eu un effet contagieux sur l'ensemble des assistants familiaux qui dénonçaient déjà il y a quelques mois leurs conditions de travail. Demain donc, un groupe se rendra au Conseil général, muni de banderoles, pour protester contre leur situation précaire.

"*Seule la loi du plus fort prévaut"*

Un document de l'UDSPAFAM 974 le rappelle : *seule la loi du plus fort prévaut dans les prises de décisions en cas de difficultés nécessitant une évaluation sérieuse et précise comme une accusation portée par un enfant à l'encontre de sa famille d'accueil…*, évoquant là le fait que l'assistante familiale se substitue à la mère, tente de donner les meilleures armes à l'enfant pour qu'il puisse s'en sortir, mais ne représente rien en cas de problème.

Selon la secrétaire générale du syndicat, Marie LEBON, de plus en plus d'assistants familiaux et maternels appellent au secours, victimes de décisions graves. *Beaucoup ne retravaillent jamais, ne récupèrent jamais les enfants* souligne-t-elle.

Pour ces raisons, l'UDSPAFAM demande *l'annulation de la disposition interne qui prévoit le retrait de l'enfant et la suspension automatique de l'assistant familial suspecté de maltraitance, sans une évaluation sérieuse de la situation*.

Le cas de l'assistante familiale décrit ici : suspicion de maltraitance sur un appel anonyme, une assistante familiale crie au désespoir , est particulièrement douloureux du fait de la lenteur de l'étude du dossier par le Procureur alors que l'urgence est certaine. *Que fait-on de la présomption d'innocence qui permet au moins de continuer à percevoir un salaire ?* S'interroge une assistante familiale du Tarn, actuellement en vacances à La Réunion, venue soutenir ses collègues ce matin.

Demain, c'est reparti. Les assistants familiaux occuperont les locaux du Conseil général dans l'espoir qu'on les écoute et qu'une solution puisse être trouvée, dans l'intérêt de tous.

Mélanie RODDIER

LA MOBILISATION S'ORGANISE CHEZ LES ASSISTANTS FAMILIAUX DE LA RÉUNION.

Leur syndicat compte mettre fin *aux violences institutionnelles à notre encontre* et demande un *juste milieu*, après de nouvelles accusations de maltraitances portées contre une assistante du Sud.

Trente professionnels sont actuellement sous antidépresseurs. Stop à la ***maltraitance des assistants familiaux***, alerte la dynamique secrétaire-générale de l'UDSPAFAM974 (Union départementale syndicat professionnel des assistantes familiales et assistantes maternelles) et secrétaire nationale de l'UNSPAFAM, Marie LEBON. Les conséquences selon elle d'un travail *difficile et mal payé*, mais également *d'accusations portées régulièrement et trop facilement*. Et de citer l'exemple récent d'une assistante familiale du Sud *âgée de 59 ans et accusée de maltraitance après dix-sept de service et à quatre ans de la retraite. Elle a ouvert sa maison à des enfants aux problématiques très graves. Et, aujourd'hui, on l'informe que des jeunes l'accusent*, commente la secrétaire générale. Des accusations portées par un jeune âgé de 18 ans, qui a quitté le domicile de l'assistante après le refus de cette dernière de renouveler la prise en charge, après six ans.

Selon elle. *Le jeune ne respectait plus rien dans la famille*. La raison qui aurait poussé ce dernier à dénoncer dans un courrier toute une série de maltraitances dont il aurait été victime, estime la secrétaire. Accusation la plus grave : *Il parle entre autres de massages érotiques et sexuels qu'il aurait été obligé de faire à l'assistante*.

Une rencontre lundi

Des accusations qui auraient ensuite été contrebalancées par deux témoignages de deux autres jeunes placés durant la même période, mais cette fois en faveur de l'assistante. Deux enfants de 13 ans ont ensuite été placés chez elle. Un placement de courte durée, *cette dernière ayant fait un malaise très grave. Elle a un mois d'arrêt de travail*. Pour Marie LEBON, il faut trouver un *juste milieu*. En évoquant les conséquences lourdes *d'un retrait d'agrément au nom du principe de précaution. Bien sûr, qu'il faut ce principe, mais que l'on nous fasse aussi confiance. Nous sommes des professionnels de l'aide sociale non protégés par l'aide sociale à l'enfance. C'est toujours nous qui sommes accusés. Nous en avons assez de nous justifier*. Et de poser la question centrale : *Comment se battre contre la parole d'un enfant ?* Le syndicat rappelle que les assistants sont *accompagnés par des professionnels (pédopsychiatre, travailleurs sociaux...), qui effectuent des contrôles réguliers*. Elle dénonce une *violence institutionnelle* et regrette un *manque de soutien* des institutions. Le syndicat propose la mise en place d'une équipe *neutre et connaissant les difficultés de ce métier* pour faire la lumière le plus rapidement possible après chaque accusation, sans suspension automatique des rémunérations et placements *à l'exception des enfants porteurs d'accusations*. Un sujet que le syndicat abordera lundi prochain avec le conseil général. Selon le syndicat, le seul cas avéré de maltraitance *avait été dénoncé par les assistantes maternelles elles-mêmes*... Environ 1500 enfants sont placés chez 795 assistants familiaux dans l'île.

www.famidac.fr
PM

RAM

Dates à retenir..

Ufnafaam
Les Commères
32170 TILLAC
05 62 63 69 13

MODIFICATION : **Les dates du conseil d'administration Ufnafaam de novembre 2011** sont modifiées, au lieu des 26 et 27 novembre 2011 faute de place, ce sera **les 3 et 4 décembre 2011** au CISP de Ravel à Paris.

Journées Nationales les 2 et 3 avril 2011 à la Presqu'île de Giens dans le Var.

Journée à thème le samedi 21 mai 2011 à Eysines dans la Gironde sur les thèmes **« L'enfant roi, la transmission des valeurs, l'autorité et ses limites »** avec l'intervention de Mr. CHAMBRY, pédopsychiatre.
A la salle Grange Lescombes 198 avenue de Taillan Médoc 33320 EYSINES à 14heures.
Tarif unique : 8 euros.
Renseignements auprès de Mme DESBORDES Marie-Lise au 05.56.28.30.18

Assemblée générale et conseil d'administration Ufnafaam les samedi 18 et dimanche 19 juin 2011 au VVF Belambra à Dourdan dans l'Essonne.

Journée d'information sur les MAM le samedi 17 septembre 2011 à Paris.

Journées à thèmes les 24 et 25 septembre 2011 à Eppe Sauvage dans le Nord sur les thèmes **« L'enfant roi, la transmission des valeurs, l'autorité et ses limites » par le Docteur Jean CHAMBRY, pédopsychiatre.**

Journée vie associative le samedi 8 octobre 2011 à Toulouse en Haute-Garonne avec les associations ADAMAF 31 et AGAMI 32.

Fiche pratique RAM

CALCUL DES CONGES PAYES SUR UNE ANNEE INCOMPLETE avec paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés par 1/12e à l'issue de la 1ère période de référence

Période	**Début de contrat : Septembre 2010** **Fin de contrat : Juillet 2011** **Salaires** hors indemnités d'entretien et de nourriture
Septembre 2010	480 €
Octobre 2010	480 €
Novembre 2010	480 €
Décembre 2010	480 €
Janvier 2011	480 €
Février 2011	480 €
Mars 2011	480 €
Avril 2011	480 €
Mai 2011	480 €
Calcul des congés payés	432 €
Fin 1ère période de réf. cp (1er juin 2010 à fin mai 2011) **Calcul de l'indemnité compensatrice acquise :**	Indemnité de CP due : (480 € x 9 mois) x 10 % = 432€ de CP pour l'année 2010 Choix de payer par 12ème, donc 432 € : 12 = 36 € par mois qui seront versés à compter du 1er juin 2011 jusqu'à fin mai 2012.
Juin 2011	480 € (salaire) + 36 € (12e CP) = **516 €**
Juillet 2011	RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL FIN DU MOIS JUILLET
	Salaire = | **= 480 €** salaire
	CONGES PAYES Pour 2011-2012 (1er juin 2011 à fin juillet 2011) | **(A) (B)** 480 € (salaire) x 2 mois = 960 € Indemnité CP : 960 € x 10 % = **96 €**
	RAPPEL solde CONGES PAYES pour 2010-2011 | **(C)** = 432 € (CP acquis année précédente) — 36 € CP déjà versés en juin 2011 = **396€**
RUPTURE **Le 31 Juillet 2011**	**1) (A) = 48 € représentant les 10% des congés payés sur le salaire de Juin 2011** **2) (B) = 48 € représentant les 10% des congés payés sur le dernier salaire de juillet 2011** **3) (C) = 396 € étant la différence entre la somme de 432 € représentant l'indemnité compensatrice de congés payés de l'année précédente qui n'a pas été totalement versée et où on va déduire les 36 € déjà versés en juin 2011 soit 432 € – 36 €.** **4) (D) = 43.20 € représentant le 10ème du 10ème des congés payés de l'année précédente.** **5) Total général fin juillet 2011 :** **SALAIRE Juillet 2011 + A + B + C + D = 1015.20 €**

DOSSIER DU MOIS :

LES OBLIGATIONS DU SALARIE MALADE

Sources : RF SOCIAL, ameli.fr, association mode d'emploi

En cette période propice aux virus en tout genre, nous avons choisi de vous parler de la maladie du salarié, assistant maternel.

Lorsque l'assistant maternel tombe malade, comme tout autre salarié, il est tenu d'informer son employeur, voire peut être ici ses multi-employeurs ainsi que sa Caisse Primaire d'Assurance Maladie (C.P.A.M.) et ce, sous 48 heures en leur faisant parvenir son arrêt de travail remis par le médecin quelque soit la durée de cet arrêt.

Le délai de 48 heures

La justification de l'absence dans le délai strict de 48 heures est impérative pour l'assurance maladie, faute de quoi le salarié peut perdre le bénéficie des indemnités journalières de sécurité sociale (C. séc. soc. art. L321-2 et R.321-2) car si un autre envoi tardif est constaté dans les 24 mois suivant la date de prescription de cet arrêt de travail, l'assuré s'expose à des sanctions, le montant de ses indemnités journalières peut être réduit de 50 % sur la période de retard.
En pratique, l'employeur peut tolérer un délai un peu plus long pour recevoir les certificats médicaux.

Informer l'employeur de l'arrêt maladie
Informer de l'absence. Le salarié malade qui ne peut assurer son travail doit informer l'employeur de la raison de son absence dans les plus brefs délais. Il peut procéder oralement ou par écrit ou, si cela lui est impossible, demander à l'un de ses proches de le faire. En pratique, c'est parfois l'envoi du certificat médical d'arrêt de travail qui est le support de cette information.

Prévenir également quand la maladie se prolonge et ce dans les mêmes délais que pour le premier arrêt.

Fournir le certificat médical. Le salarié doit justifier son absence. Pour ce faire, l'employeur reçoit un certificat médical d'arrêt de travail initial ou un certificat d'hospitalisation. Ces documents doivent préciser les dates d'arrêt de travail.
Le délai d'envoi est en général précisé par la convention collective, le contrat de travail ou le règlement intérieur, puisque le code du travail est muet sur la question.
Pour l'assistant maternel, cf à l'article 17 de la convention collective qui le précise.
Si les juges recommandent une transmission dans des délais « raisonnables », il est d'usage que le salarié envoie le certificat médical dans les 2 ou 3 jours de son absence. Le délai de 48 heures est toutefois obligatoire pour que le salarié puisse bénéficier du maintien de salaire légal (C. trav. Art. L.1226-1).

Cependant, le salarié qui n'a pas prévenu peut être sanctionné par l'employeur. En cas de maintien de salaire durant l'absence pour maladie, l'employeur a la possibilité de refuser de maintenir sa rémunération si ce dernier n'a pas envoyé de certificat médical ou qui l'a fait tardivement. Ces omissions ou retards peuvent constituer une faute justifiant une sanction telle un avertissement par exemple.
L'employeur peut même aller jusqu'au licenciement du salarié qui ne lui aurait pas adressé d'arrêt de travail ou de prolongation et l'aurait laissé dans l'incertitude totale quant à la poursuite de la relation de travail (Cass. Soc. 25 janvier 1990, n° 89-43651 D), ou qui l'aurait informé de son arrêt de travail seulement 6 jours après son absence (Cass. Soc. 21 avril 2010, n° 08-45555 D).
Toutefois, l'employeur doit s'assurer que le salarié n'est pas dans l'impossibilité de le contacter avant d'envisager toute action (ex. : hospitalisation).
Il est donc recommandé d'être prudent dans la sanction envisagée à l'égard du salarié défaillant.
Par ailleurs, l'employeur ne peut pas licencier pour faute grave le salarié qui a prévenu de son absence par l'envoi d'un certificat médical initial mais qui n'a pas justifié de sa prolongation (Cass. Soc. 11 janvier 2006, n° 04-41231, BC V n° 6 ; cass. Soc. 17 mars 2010, n° 08-43414 D), ou qui a avisé par téléphone de sa maladie et de l'envoi prochain de son arrêt de travail (Cass. Soc. 19 novembre 1997, n° 95-40850 D). C'est au salarié de prouver qu'il a informé l'employeur (Cass. Soc. 31 janvier 1985, n° 82-42633 D).

Le salarié malade doit cesser le travail.

Pas de bénévolat pendant un arrêt maladie.

« L'assuré malade ne doit se livrer à aucun travail rémunéré ou non, sauf autorisation du médecin traitant ». La cour de cassation a sanctionné une cour d'appel pour avoir estimé *« non constituée »* l'infraction aux dispositions relatives au versement des indemnités journalières par la Sécurité Sociale alors que la salariée avait participé, pendant une prescription de repos, et sans autorisation préalable de son médecin traitant, à des représentations publiques d'un spectacle musical. Dans son jugement, la cour d'appel avait pourtant considéré qu'il s'agissait d'une activité ludique à caractère bénévole entrant dans le champ de la vie privée qui ne contrevenait pas à la réglementation dès lors que les médecins traitants avaient estimé que cette activité de socialisation participait à l'action thérapeutique.
Cf. cass. 2e civ., 9 avril 2009, n° 07-18294

Obligation de loyauté.

Pendant la suspension du contrat de travail, le salarié est dispensé de travailler. L'employeur ne peut donc pas l'obliger à poursuivre une collaboration (Cass. Soc. 15 juin 1999, n° 96-44772, BC V n° 279), mais il est en droit d'attendre de lui une obligation générale de loyauté (Cass. Soc. 30 mai 2005, n° 03-16167, BC V n° 110), qui se traduit, par exemple, par le respect de l'obligation de confidentialité.

NE PAS INFORMER N'EST PAS DEMISSIONNER !

L'employeur qui n'a pas été informé de l'absence du salarié malade ne peut pas considérer celui-ci comme démissionnaire. En effet, le défaut de justification ne peut pas être assimilé à une démission, qui doit être l'expression d'une volonté claire et non équivoque.
L'employeur qui estimerait le contraire risque de voir la démission requalifiée en un licenciement, voire en un licenciement sans cause réelle et sérieuse s'il n'a fourni aucune explication dans la lettre de rupture (Cass. Soc. 22 janvier 1992, n° 89-42206, BC V n° 34).

Incidences de la maladie sur le contrat de travail

Suspension du contrat. La maladie du salarié ne rompt pas le contrat de travail, celui-ci est simplement suspendu (Cass. soc. 24 octobre 1990, n° 87-44969 D).

A noter : l'arrêt de maladie ne fait toutefois pas obstacle à l'échéance du terme d'un CDD (C. trav. art. L.1243-6).

Incidences sur la période d'essai. L'absence pour maladie pendant la période d'essai ne permet pas à l'employeur d'apprécier les compétences du salarié. Il peut donc prolonger la période d'essai de la durée de l'arrêt maladie, le calcul se faisant en jours calendaires (cass. soc. 31 mai 1994, n° 90-40204 D° ;
Enfin, la maladie n'interrompt pas le cours du préavis. L'employeur ne peut pas en exiger le report ou réclamer une indemnité compensatrice pour la partie du préavis non effectuée (cass. soc. 28 juin 1989, n° 86-42931, BC V n° 473).

La boutique Ufnafaam en ligne
www.boutique-ufnafaam.fr

VAL JOLY 24 – 25 SEPTEMBRE 2011

Centre d'hébergement « La Héronnière » 03 27 61 83 76

BULLETIN INDIVIDUEL D'INSCRIPTION – RESERVATION

Nom, prénom :.....
Adresse : .....
Code postal : .....Ville : .....
Téléphone :..... E-mail : .....
Association :..... Département : .....

□ Assistant Maternel □ Assistant Familial □ RAM □ MAM
□ Travailleur Social □ Autre (préciser).....

FRAIS D'INSCRIPTION OBLIGATOIRE (date limite d'inscription : 15/05/2011)
(Le chèque à l'ordre de l'Adfaam, sera débité après le 25/09/2011)
Frais de participation Individuelle 70 € (Contact : 03 28 43 96 21 Email : assoadfaam@orange.fr)
(Hébergement et Restauration compris, forfait obligatoire)

PROGRAMME

Accueil et Emargement : 13h

Samedi Après-midi : 14h30 - 18h00
(Pause: 16h – 16h30)

Intervention du Pédopsychiatre Mr Jean CHAMBRY
« L'enfant roi, la transmission des valeurs, l'autorité et ses limites »

Diner le 24 au soir pris en commun au centre d'hébergement « La Héronnière »

Dimanche Matin : 9h00 - 12h00

Intervention de Sandrine HIGEL, formatrice
« Du geste à la parole »
Outils de communication gestuelle associés à la parole.
Conférence sur cette démarche innovante auprès des jeunes enfants préverbaux.

Merci de nous retourner la fiche d'inscription jointe, complétée et accompagnée du chèque de Réservation au siège :
L'ADFAAM, 14 Allée des Peupliers 59190 MORBECQUE

A.D.F.A.A.M En Partenariat avec UFNAFAAM